IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI NOMOR 19 TAHUN 2019 DALAM MENGURANGI TINGKAT PENGANGGURAN DI KABUPATEN BEKASI PROVINSI JAWA BARAT

Maxwell Augusto Sirait
NPP. 33.0394
Asdaf Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat
Program Studi Studi Kebijakan Publik
Email: maxwellagusto12@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Meliasta Hapri Tarigan, AP., M.Si
Email: hapritarigan@ipdn.ac.id

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): *Bekasi Regency, as the largest industrial area in Southeast Asia, still faces a high unemployment rate, reaching 142,818 people in 2024 and ranking second highest in West Java Province. This condition indicates a gap between the rapid growth of industries, which increased from 831 in 2022 to 1,501 in 2024, and the limited capacity of local labor absorption.* ***Purpose:*** *This study aims to examine the implementation of Regent Regulation No. 9 of 2019 in reducing unemployment in Bekasi Regency.* ***Method:*** *This research uses a descriptive qualitative approach with data collection techniques including interviews, observation, and documentation study. Informants were selected using purposive and snowball sampling techniques. The study applies policy implementation theory by Knill and Tosun (2020).* ***Result:*** *The results show that implementation through digital platforms and competency-based training has been carried out; however, its effectiveness is constrained by data time lags and an underdeveloped skill-mapping feature. Although institutional design and public acceptance are relatively strong, administrative capacity and field supervision remain insufficient in synchronizing labor data with industrial needs.* ***Conclusion:*** *The study concludes that the implementation of Regent Regulation No. 9 of 2019 in Bekasi Regency has generally been carried out quite well in efforts to reduce unemployment.*
Keywords: *Policy Implementation, Unemployment, Local Workforce, Bekasi Regency*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Kabupaten Bekasi sebagai kawasan industri terbesar di Asia Tenggara masih menghadapi tingkat pengangguran yang tinggi, yaitu mencapai 142.818 jiwa pada tahun 2024 dan menempati posisi kedua tertinggi di Provinsi Jawa Barat. Kondisi ini menunjukkan adanya ketimpangan antara pesatnya pertumbuhan jumlah industri yang meningkat

dari 831 pada tahun 2022 menjadi 1.501 pada tahun 2024 dengan kemampuan penyerapan tenaga kerja lokal yang belum optimal. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan mengetahui bagaimana implementasi Peraturan Bupati Nomor 9 Tahun 2019 dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kabupaten Bekasi. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Informan ditentukan melalui teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Penelitian ini menggunakan teori implementasi kebijakan menurut Knill dan Tosun (2020). **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan implementasi melalui portal digital dan pelatihan kompetensi telah berjalan, namun efektivitasnya terhambat oleh *time lag* data serta fitur skill mapping yang belum optimal. Meskipun desain institusi dan penerimaan masyarakat sudah baik, kapasitas administratif dan pengawasan lapangan belum maksimal dalam mensinkronkan data dengan kebutuhan industri. **Kesimpulan:** Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi Peraturan Bupati Nomor 9 Tahun 2019 di Kabupaten Bekasi secara umum telah berjalan cukup baik dalam upaya mengurangi pengangguran.
Kata Kunci: Implementasi Kebijakan, Pengangguran, Tenaga Kerja Lokal, Kabupaten Bekasi

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengangguran merupakan salah satu permasalahan fundamental yang masih dihadapi banyak negara berkembang, termasuk Indonesia (World Bank, 2023). Tingginya angka pengangguran tidak hanya berdampak pada aspek ekonomi, tetapi juga memengaruhi kondisi sosial masyarakat seperti meningkatnya kemiskinan, ketimpangan sosial, kriminalitas, serta menurunnya kualitas kesejahteraan masyarakat (Haider et al., 2023; OECD, 2022). Permasalahan ini muncul ketika pertumbuhan jumlah angkatan kerja tidak diimbangi dengan tersedianya lapangan pekerjaan yang memadai (Bell & Blanchflower, 2011). Kondisi tersebut menyebabkan sebagian masyarakat usia produktif tidak mampu terserap ke dunia kerja sehingga menimbulkan pengangguran terbuka maupun terselubung (Kalleberg, 2018; Siregar, 2019). Dalam konteks pembangunan nasional, ketenagakerjaan menjadi bagian penting karena berkaitan langsung dengan pembangunan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat (Munawaroh et al., 2025). Oleh sebab itu, pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menciptakan kesempatan kerja dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing di dunia kerja.

Provinsi Jawa Barat menjadi salah satu wilayah dengan tingkat pengangguran tertinggi di Indonesia. Berdasarkan data BPS tahun 2024, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Jawa Barat mencapai 6,75 persen atau lebih tinggi dibandingkan rata-rata nasional sebesar 4,91 persen. Selain itu, jumlah pengangguran di Jawa Barat pada tahun 2024 tercatat mencapai 1.768.226 jiwa. Tingginya angka pengangguran tersebut dipengaruhi oleh besarnya jumlah penduduk dan tingginya pertumbuhan angkatan kerja yang tidak sepenuhnya mampu diserap oleh sektor industri maupun sektor formal lainnya. Padahal, Jawa Barat merupakan salah satu provinsi dengan perkembangan industri terbesar di Indonesia. Kondisi ini menunjukkan adanya ketimpangan antara pertumbuhan ekonomi daerah dan kemampuan penyerapan tenaga kerja.

Salah satu daerah di Jawa Barat yang menghadapi persoalan pengangguran cukup serius adalah Kabupaten Bekasi. Kabupaten Bekasi dikenal sebagai kawasan industri terbesar di Asia Tenggara dengan jumlah perusahaan industri yang terus mengalami peningkatan setiap tahun. Berdasarkan data yang diolah penulis tahun 2025, jumlah industri besar di Kabupaten Bekasi meningkat dari 831 industri pada tahun 2022 menjadi 1.382 industri pada tahun 2023 dan kembali meningkat menjadi 1.501 industri pada tahun 2024. Jumlah tersebut merupakan yang tertinggi dibandingkan kabupaten/kota lain di Provinsi Jawa Barat. Selain itu, Kabupaten Bekasi memiliki lebih dari 11 kawasan industri besar seperti Jababeka, MM2100, EJIP, Delta Silicon, GIIC, dan Lippo Cikarang yang menjadi pusat investasi nasional maupun internasional. Kawasan industri tersebut memberikan kontribusi besar terhadap perekonomian Jawa Barat dan nasional. Namun demikian, besarnya potensi industri di Kabupaten Bekasi belum sepenuhnya mampu menekan angka pengangguran secara signifikan. Berikut disajikan data perbandingan antara jumlah pengangguran dan jumlah industri yang ada di Kabupaten Bekasi sebagaimana tersaji pada Tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Perbandingan Jumlah Pengangguran dan Jumlah Industri Besar di Kabupaten Bekasi

Jumlah Pengangguran (Jiwa)			**Jumlah Industri Besar**		
2022	**2023**	**2024**	**2022**	**2023**	**2024**
308.165	231.688	210.186	261	489	544
206.839	141.257	142.818	831	1382	1501

Sumber: Diolah oleh Peneliti dari BPS, 2026

Berdasarkan data BPS Jawa Barat tahun 2024, Kabupaten Bekasi menempati posisi kedua sebagai daerah dengan jumlah pengangguran tertinggi di Jawa Barat setelah Kabupaten Bogor. Pada tahun 2022 jumlah pengangguran di Kabupaten Bekasi mencapai 206.839 jiwa, kemudian menurun menjadi 141.257 jiwa pada tahun 2023, namun kembali meningkat menjadi 142.818 jiwa pada tahun 2024. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan jumlah industri belum sepenuhnya sejalan dengan peningkatan penyerapan tenaga kerja lokal. Bahkan dengan jumlah industri terbesar di Jawa Barat, Kabupaten Bekasi masih memiliki jumlah pengangguran yang sangat tinggi dibandingkan daerah lain seperti Kabupaten Karawang yang pada tahun 2024 memiliki jumlah pengangguran sebesar 100.404 jiwa dengan jumlah industri sebanyak 518 perusahaan besar.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya ketimpangan antara potensi industri dan kapasitas penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Bekasi. Secara teoritis, keberadaan kawasan industri yang besar seharusnya mampu menyerap lebih banyak tenaga kerja dan menekan angka pengangguran. Namun pada kenyataannya, tingginya jumlah pengangguran di Kabupaten Bekasi menunjukkan bahwa peluang kerja yang tersedia belum sepenuhnya dapat diakses oleh masyarakat lokal. Salah satu penyebab utama kondisi tersebut adalah ketidaksesuaian keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan industri. Banyak perusahaan industri membutuhkan tenaga kerja yang memiliki

kompetensi khusus dan siap kerja, sementara sebagian masyarakat lokal belum memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, tingginya arus pencari kerja dari luar daerah juga menyebabkan persaingan tenaga kerja semakin ketat sehingga kesempatan kerja bagi masyarakat lokal menjadi lebih terbatas. Permasalahan lain yang turut memengaruhi tingginya angka pengangguran di Kabupaten Bekasi adalah keterbatasan akses informasi lowongan pekerjaan dan belum optimalnya pelayanan ketenagakerjaan. Bahkan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi hanya terdapat 3 orang fungsional pengantar kerja yang bertugas melaksanakan pelayanan antar kerja. Kondisi tersebut menyebabkan pelayanan informasi kerja, penempatan tenaga kerja, serta koordinasi dengan perusahaan belum berjalan secara optimal. Akibatnya, masih terdapat kesenjangan informasi antara perusahaan dan pencari kerja sehingga proses penyerapan tenaga kerja menjadi kurang efektif.

Sebagai upaya mengurangi tingkat pengangguran dan memperluas kesempatan kerja, Pemerintah Kabupaten Bekasi menerbitkan Peraturan Bupati Nomor 9 Tahun 2019 tentang Perluasan Kesempatan Kerja. Hal ini selaras dengan fungsi pemerintah yakni fungsi pengaturan yang diwujudkan melalui penetapan kebijakan di tingkat daerah (Rasyid,2000; Wasistiono,2003). Lebih lanjut, kebijakan tersebut juga mencerminkan peran pemerintah dalam kerangka *welfare state*, di mana negara memiliki tanggung jawab untuk menjamin kesejahteraan masyarakat (Ndraha, 2011; Labolo, 2017). Peraturan ini merupakan instrumen penting dalam memperkuat intervensi pemerintah daerah dalam mengurangi pengangguran melalui peningkatan akses kesempatan kerja

Peraturan ini menjadi dasar hukum bagi pemerintah daerah dalam melaksanakan berbagai program ketenagakerjaan seperti pelatihan berbasis kompetensi, *job fair*, *On the Job Training* (OJT), penempatan tenaga kerja, serta penguatan kerja sama antara pemerintah daerah dan dunia industri. Kebijakan tersebut diharapkan mampu meningkatkan kompetensi tenaga kerja lokal sehingga dapat terserap secara optimal di kawasan industri Kabupaten Bekasi. Namun demikian, peningkatan kembali jumlah pengangguran pada tahun 2024 menunjukkan bahwa implementasi kebijakan tersebut belum berjalan secara optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai kendala dalam pelaksanaan kebijakan, baik dari aspek sumber daya manusia, koordinasi, pengawasan, maupun kesiapan tenaga kerja lokal. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Implementasi Peraturan Bupati Nomor 9 Tahun 2019 dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa Barat."

1.2. Kesenjangan Penelitian yang Diambil (Research Gap)

Kabupaten Bekasi sebagai kawasan industri terbesar di Asia Tenggara justru masih menghadapi tingkat pengangguran yang tinggi. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Jawa Barat tahun 2024, jumlah pengangguran di Kabupaten Bekasi mencapai 142.818 jiwa dan menempatkan Kabupaten Bekasi sebagai daerah dengan jumlah pengangguran tertinggi kedua di Provinsi Jawa Barat setelah Kabupaten Bogor. Kondisi tersebut menunjukkan adanya ketimpangan antara besarnya potensi industri dengan kemampuan penyerapan tenaga kerja lokal. Padahal, jumlah industri besar di Kabupaten Bekasi terus mengalami peningkatan, yaitu dari 831 industri

pada tahun 2022 menjadi 1.501 industri pada tahun 2024. Secara teoritis, peningkatan jumlah industri seharusnya mampu memperluas kesempatan kerja dan menurunkan angka pengangguran. Namun pada kenyataannya, peningkatan investasi industri belum sepenuhnya berdampak terhadap penurunan pengangguran secara signifikan di Kabupaten Bekasi.

Beberapa penelitian terdahulu umumnya lebih banyak membahas implementasi kebijakan ketenagakerjaan secara umum, efektivitas program pelatihan kerja, maupun dinamika pengangguran secara nasional dan regional. Penelitian Nisa (2022) membahas implementasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Serang menggunakan teori Van Meter dan Van Horn (1975). Sementara penelitian Suryono et al. (2022) lebih menekankan efektivitas Balai Latihan Kerja Komunitas dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja secara nasional melalui pendekatan kuantitatif. Penelitian lainnya juga cenderung berfokus pada efektivitas program pelatihan atau aspek kebijakan ketenagakerjaan secara makro tanpa mengkaji implementasi kebijakan daerah secara spesifik pada kawasan industri besar seperti Kabupaten Bekasi.

Selain itu, penelitian sebelumnya masih terbatas dalam mengkaji implementasi kebijakan ketenagakerjaan yang dikaitkan secara langsung dengan kondisi daerah industri dan tingginya arus urbanisasi tenaga kerja. Hingga saat ini belum terdapat penelitian yang secara khusus menganalisis implementasi Peraturan Bupati Nomor 9 Tahun 2019 tentang Perluasan Kesempatan Kerja di Kabupaten Bekasi dalam mengurangi tingkat pengangguran. Padahal, Kabupaten Bekasi memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan daerah lain karena merupakan pusat industri nasional dengan jumlah perusahaan dan tenaga kerja yang sangat besar. Dengan demikian, terdapat kesenjangan penelitian baik secara empiris maupun kontekstual. Secara empiris, penelitian sebelumnya masih lebih banyak berfokus pada efektivitas program pelatihan kerja atau kebijakan ketenagakerjaan secara umum dan belum mengkaji implementasi Peraturan Bupati Nomor 9 Tahun 2019 secara komprehensif. Secara kontekstual, Kabupaten Bekasi memiliki karakteristik sebagai kawasan industri terbesar di Asia Tenggara dengan tingkat pengangguran yang masih tinggi meskipun jumlah industrinya terus meningkat.

1.3. Urgensi Penelitian

Penelitian ini penting dilakukan karena permasalahan pengangguran di Kabupaten Bekasi masih tergolong tinggi meskipun daerah tersebut merupakan pusat kawasan industri terbesar di Asia Tenggara. Berdasarkan data BPS Jawa Barat tahun 2024, jumlah pengangguran di Kabupaten Bekasi mencapai 142.818 jiwa dan menempatkan Kabupaten Bekasi sebagai daerah dengan jumlah pengangguran tertinggi kedua di Provinsi Jawa Barat. Kondisi tersebut menunjukkan adanya ketimpangan antara pesatnya pertumbuhan industri dengan kemampuan penyerapan tenaga kerja lokal. Apabila kondisi ini tidak ditangani secara optimal, maka dapat berdampak pada meningkatnya kemiskinan, ketimpangan sosial, rendahnya kesejahteraan masyarakat, serta munculnya berbagai persoalan sosial di daerah industri. Selain itu, tingginya persaingan tenaga kerja dan ketidaksesuaian kompetensi tenaga kerja lokal dengan kebutuhan industri juga menjadi tantangan serius dalam pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi.

Secara akademis, penelitian ini relevan dilakukan karena kajian mengenai implementasi kebijakan ketenagakerjaan di daerah industri masih relatif terbatas, khususnya yang berfokus pada implementasi Peraturan Bupati Nomor 9 Tahun 2019 tentang Perluasan Kesempatan Kerja. Penelitian sebelumnya umumnya lebih menitikberatkan pada efektivitas program pelatihan kerja atau dinamika pengangguran secara umum, sementara aspek implementasi kebijakan daerah, koordinasi antarinstansi, serta keterkaitannya dengan kondisi kawasan industri belum banyak dikaji secara mendalam. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memberikan analisis yang lebih komprehensif mengenai implementasi kebijakan pemerintah daerah dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kabupaten Bekasi.

1.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang relevan mengenai implementasi kebijakan ketenagakerjaan dan upaya pemerintah dalam mengurangi pengangguran. Penelitian Wijayanto dan Ode (2019) menjelaskan bahwa dinamika permasalahan pengangguran di Indonesia dipengaruhi oleh lemahnya penciptaan lapangan kerja, hambatan birokrasi, serta ketidaksiapan tenaga kerja menghadapi kebutuhan industri. Penelitian tersebut menekankan pentingnya reformasi kebijakan ketenagakerjaan dan penguatan peran pemerintah dalam menciptakan kesempatan kerja. Namun penelitian ini bersifat nasional dan lebih menyoroti aspek makro kebijakan ketenagakerjaan sehingga belum membahas implementasi kebijakan secara spesifik di tingkat daerah.

Sementara itu, penelitian Nisa (2022) mengenai implementasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Serang menunjukkan bahwa keberhasilan kebijakan pengurangan pengangguran dipengaruhi oleh komunikasi antarinstansi, sumber daya, dan komitmen pelaksana kebijakan. Penelitian tersebut menggunakan teori Van Meter dan Van Horn (1975) untuk menganalisis implementasi kebijakan daerah, namun lebih berfokus pada pelaksanaan Perda Provinsi Banten dan belum mengkaji implementasi kebijakan di wilayah industri dengan tingkat urbanisasi tinggi seperti Kabupaten Bekasi.

Penelitian Suryono et al. (2022) menyoroti efektivitas Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki kontribusi terhadap peningkatan kompetensi tenaga kerja dan peluang kerja masyarakat. Namun penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dan lebih menekankan efektivitas program pelatihan, sehingga belum membahas aspek implementasi kebijakan pemerintah daerah secara komprehensif. Selain itu, penelitian Andityaputra et al. (2015) mengenai implementasi kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Sumedang menunjukkan bahwa peran Dinas Tenaga Kerja dan Balai Latihan Kerja sangat penting dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja lokal. Akan tetapi, penelitian tersebut lebih menitikberatkan pada pendekatan kebijakan sosial dan belum mengkaji implementasi kebijakan ketenagakerjaan berbasis perluasan kesempatan kerja di kawasan industri besar.

1.5. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian ini memiliki perbedaan mendasar dengan penelitian-penelitian sebelumnya mengenai kebijakan ketenagakerjaan dan pengangguran. Penelitian ini secara khusus mengkaji implementasi Peraturan Bupati Nomor 9 Tahun 2019 tentang Perluasan Kesempatan Kerja dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa Barat. Berbeda dengan Wijayanto & Ode (2019), Nisa (2022), Suryono et al. (2022), serta Adityaputra et al. (2015) yang umumnya berfokus pada efektivitas program ketenagakerjaan, dinamika pengangguran, dan kebijakan tenaga kerja secara umum, penelitian ini lebih menekankan pada implementasi kebijakan daerah secara spesifik dalam konteks daerah industri dengan tingkat pengangguran yang masih tinggi. Penelitian sebelumnya juga cenderung membahas kebijakan ketenagakerjaan secara parsial, baik pada aspek pelatihan kerja, peran Balai Latihan Kerja, maupun kebijakan sosial ketenagakerjaan. Sementara itu, penelitian ini mengintegrasikan aspek kebijakan, pelaksanaan program, koordinasi kelembagaan, dan kesiapan tenaga kerja lokal dalam satu kerangka implementasi kebijakan yang utuh.

Aspek kebaruan lainnya terletak pada penggunaan teori implementasi kebijakan menurut Knill dan Tosun (2020). Penelitian sebelumnya umumnya menggunakan teori implementasi kebijakan seperti Van Meter dan Van Horn (1975) maupun pendekatan kebijakan lainnya Sedangkan penelitian ini menggunakan teori implementasi kebijakan menurut Knill dan Tosun (2020) yang belum pernah digunakan pada penelitian serupa sebelumnya. Penggunaan teori ini dinilai lebih relevan untuk menganalisis implementasi Peraturan Bupati Nomor 9 Tahun 2019 karena melibatkan hubungan kompleks antara pemerintah daerah, dunia industri, dan masyarakat pencari kerja di Kabupaten Bekasi.

Selain itu, kebaruan penelitian ini juga terletak pada konteks lokus penelitian yang membedakan dengan penelitian sebelumnya. Kabupaten Bekasi merupakan kawasan industri terbesar di Asia Tenggara dengan jumlah industri besar mencapai 1.501 perusahaan pada tahun 2024, namun masih memiliki jumlah pengangguran sebesar 142.818 jiwa dan menjadi daerah dengan tingkat pengangguran tertinggi kedua di Provinsi Jawa Barat. Kondisi tersebut menunjukkan adanya ketimpangan antara pertumbuhan industri dan penyerapan tenaga kerja lokal yang belum banyak dikaji secara mendalam dalam penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan tersebut melalui analisis implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja secara komprehensif, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan kajian administrasi publik khususnya pada bidang implementasi kebijakan ketenagakerjaan di daerah industri.

1.6. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi Peraturan Bupati Nomor 9 Tahun 2019 dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kabupaten Bekasi.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan menganalisis implementasi Peraturan Bupati Nomor 9 Tahun 2019 dalam mengurangi tingkat pengangguran di

Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa Barat. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami secara mendalam proses implementasi kebijakan ketenagakerjaan, mulai dari pelaksanaan program, koordinasi antarinstansi, hingga kendala yang dihadapi dalam perluasan kesempatan kerja. Peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi.

Sumber data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan informan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*, yaitu Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, Kepala Bidang Penempatan Kerja, Kepala Bidang Pelatihan Kerja, serta masyarakat pencari kerja di Kabupaten Bekasi. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen resmi, laporan ketenagakerjaan, peraturan perundang-undangan, jurnal, serta data Badan Pusat Statistik (BPS) terkait pengangguran dan ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui triangulasi dengan menggabungkan wawancara terstruktur, observasi lapangan, dan dokumentasi untuk memperoleh data yang valid dan komprehensif. Analisis data menggunakan model Miles et al. (2014) yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Proses analisis dilakukan secara berkelanjutan sejak tahap pengumpulan data hingga penelitian selesai. Dalam menganalisis implementasi kebijakan, penelitian ini menggunakan teori implementasi kebijakan menurut Knill dan Tosun (2020) yang mencakup instrumen kebijakan, desain kebijakan, struktur pengawasan, desain kelembagaan, kemampuan administratif, dan penerimaan sosial.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi. Adapun kegiatan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dilakukan selama 20 hari yakni pada tanggal 5-24 Januari 2026.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Implementasi Peraturan Bupati Nomor 9 Tahun 2019 dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu upaya pemerintah daerah dalam memperluas kesempatan kerja serta meningkatkan penyerapan tenaga kerja lokal di tengah pesatnya pertumbuhan kawasan industri. Berdasarkan hasil penelitian, implementasi kebijakan tersebut dianalisis menggunakan teori implementasi kebijakan menurut Knill dan Tosun (2020) yang mencakup enam dimensi utama, yaitu instrumen kebijakan, desain kebijakan, struktur pengawasan, desain kelembagaan, kemampuan administratif, dan penerimaan sosial. Adapun pembahasan tiap dimensi adalah sebagai berikut.

3.1. Pilihan Instrumen Kebijakan

Pada dimensi pilihan instrumen kebijakan dalam Implementasi Peraturan Bupati Nomor 9 Tahun 2019 di Kabupaten Bekasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen kebijakan yang digunakan telah dirancang relatif tepat dalam menjawab permasalahan utama ketenagakerjaan, yaitu tingginya angka pengangguran di tengah pesatnya pertumbuhan kawasan industri. Pada indikator ketepatan instrumen, Perbup ini secara substantif telah menyasar akar masalah berupa ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga kerja lokal dengan kebutuhan industri (*skill mismatch*)

melalui kebijakan pelatihan kerja, *job fair*, penempatan tenaga kerja, dan layanan informasi digital. Data sekunder dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi menunjukkan terdapat 13 jenis pelatihan berbasis kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan industri seperti welding, otomotif, instalasi listrik, *digital marketing*, hingga *content creator*, yang secara langsung diarahkan untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal. Berikut disajikan dokumentasi kegiatan pelatihan tenaga kerja sebagaimana disajikan pada Gambar dibawah ini.



Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2026

Gambar 3.1
Dokumentasi Pelatihan Tenaga Kerja

Hal ini diperkuat melalui wawancara dengan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi yang menyatakan bahwa "instrumen pelatihan dalam Perbup ini sudah berbasis kebutuhan industri sehingga memang diarahkan untuk mengurangi kesenjangan kompetensi tenaga kerja lokal dengan perusahaan." Selain itu, instrumen *job fair* juga terbukti menjadi mekanisme cepat dalam mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan, yang pada tahun 2023 berkontribusi terhadap penurunan jumlah pengangguran dari 203.243 jiwa menjadi 141.257 jiwa, meskipun pada tahun 2024 kembali meningkat menjadi 142.818 jiwa. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun instrumen sudah tepat secara desain, namun belum sepenuhnya mampu menahan fluktuasi pengangguran akibat dinamika ekonomi dan ketenagakerjaan di kawasan industri.

Pada indikator kemudahan instrumen, hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Perbup Nomor 9 Tahun 2019 relatif mudah dilaksanakan karena didukung oleh fleksibilitas kelembagaan, pembiayaan, serta kolaborasi lintas sektor. Instrumen ini tidak hanya bertumpu pada APBD Kabupaten Bekasi, tetapi juga memanfaatkan dukungan *Corporate Social Responsibility* (CSR) dari perusahaan industri, sehingga memperluas kapasitas pelaksanaan program pelatihan tanpa membebani fiskal daerah secara penuh. Selain itu, kemudahan juga terlihat dari status Dinas Ketenagakerjaan sebagai mitra strategis industri, yang memungkinkan penyusunan kurikulum pelatihan dilakukan secara kolaboratif sesuai kebutuhan perusahaan. Hal ini diperkuat oleh wawancara Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi yang menyatakan bahwa "kemitraan dengan industri dan dukungan CSR membuat pelaksanaan program lebih fleksibel, termasuk dalam penyusunan pelatihan yang langsung disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan." Kemudahan instrumen juga tercermin dari adanya layanan digital ketenagakerjaan yang mempermudah akses informasi lowongan kerja bagi masyarakat, meskipun belum seluruh

perusahaan terintegrasi dalam sistem tersebut. Secara keseluruhan, kemudahan instrumen ini menunjukkan bahwa kebijakan telah bersifat adaptif dan tidak terhambat oleh birokrasi yang kaku, sehingga mampu mempercepat proses implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Bekasi.

3.2. Desain Kebijakan

Pada desain kebijakan dalam Implementasi Peraturan Bupati Nomor 9 Tahun 2019 di Kabupaten Bekasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa desain kebijakan telah disusun secara cukup sistematis melalui kejelasan prosedur, pengaturan waktu pelaksanaan, serta dukungan sumber daya yang terintegrasi, meskipun masih terdapat keterbatasan pada aspek sumber daya manusia. Pada indikator prosedur, waktu, dan sumber daya yang jelas, hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Perbup telah memiliki alur kerja yang terstruktur mulai dari sosialisasi, pelatihan kompetensi, hingga penempatan tenaga kerja yang melibatkan Dinas Ketenagakerjaan, BLK, dan mitra industri. Kejelasan prosedur ini didukung oleh dokumen teknis pelaksanaan serta penyesuaian jadwal pelatihan dengan siklus rekrutmen industri di kawasan Bekasi, sehingga menciptakan sinkronisasi antara kebutuhan pasar kerja dan program pemerintah. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara Kepala Bidang Pelatihan Kerja yang menyatakan bahwa "alur dalam Perbup ini sudah jelas dari tahap pelatihan sampai penempatan, sehingga masyarakat dan perusahaan tidak mengalami kebingungan dalam pelaksanaannya." Selain itu, Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi juga menjelaskan bahwa "jadwal pelatihan sudah bisa disesuaikan dengan kebutuhan industri karena kami didukung fleksibilitas anggaran APBD dan CSR sehingga program tetap berjalan tepat waktu." Data sekunder menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan kompetensi dan *job fair* dilakukan secara periodik dan terjadwal sesuai kebutuhan industri, yang memperkuat efektivitas desain prosedural kebijakan ini. Namun demikian, penelitian menemukan bahwa keterbatasan sumber daya manusia fungsional, khususnya pengantar kerja, masih menjadi hambatan dalam mempercepat proses penempatan tenaga kerja secara optimal meskipun dukungan anggaran relatif memadai.

Pada indikator adaptasi kebijakan terhadap perubahan target atau tujuan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Perbup Nomor 9 Tahun 2019 memiliki tingkat fleksibilitas yang cukup tinggi dalam merespons dinamika kebutuhan pasar kerja di Kabupaten Bekasi yang bersifat fluktuatif. Adaptasi ini terlihat dari pembentukan TKP3D sebagai tim koordinasi lintas sektor yang berfungsi mempercepat sinkronisasi data lowongan kerja dengan kebutuhan pencari kerja di kawasan industri. Mekanisme ini memungkinkan pemerintah daerah melakukan pembaruan data secara lebih cepat dan responsif terhadap perubahan kondisi ketenagakerjaan, termasuk meningkatnya angka pengangguran akibat PHK maupun masuknya angkatan kerja baru. Hal ini diperkuat dengan data sekunder BPS Kabupaten Bekasi yang menunjukkan adanya fluktuasi angka pengangguran dalam beberapa tahun terakhir, sehingga menuntut kebijakan yang adaptif dan tidak kaku. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi menyatakan bahwa "TKP3D kami bentuk agar sinkronisasi data lowongan kerja lebih cepat, karena tanpa itu kebijakan akan tertinggal dari dinamika industri yang sangat cepat berubah." Peneliti menilai bahwa langkah adaptif ini

menunjukkan bahwa desain kebijakan tidak bersifat statis, melainkan mampu menyesuaikan strategi implementasi berdasarkan evaluasi data lapangan secara berkelanjutan. Dengan demikian, desain kebijakan dalam Perbup ini dapat dikatakan cukup efektif karena memiliki kejelasan struktur pelaksanaan sekaligus kemampuan adaptasi yang menjaga relevansi kebijakan di tengah dinamika ketenagakerjaan daerah industri.

3.3. Struktur Pengawasan

Pada indikator pengawasan oleh badan pengawas terkait, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan utama dilakukan secara struktural oleh Bupati melalui Dinas Ketenagakerjaan, kemudian diperkuat oleh pengawasan internal berjenjang dari pimpinan hingga unit teknis di lapangan serta pengawasan fungsional melalui evaluasi berbasis data kinerja program. Selain itu, keterlibatan perusahaan sebagai mitra industri juga berfungsi sebagai bentuk pengawasan eksternal terhadap kualitas tenaga kerja hasil pelatihan, khususnya dalam memastikan kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan industri. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi yang menyatakan bahwa "pengawasan dilakukan secara berlapis, mulai dari Bupati melalui Disnaker, pengawasan internal di lapangan, hingga perusahaan sebagai mitra yang menilai langsung kualitas tenaga kerja." Namun demikian, hasil observasi dan dokumen laporan pengawasan menunjukkan bahwa intensitas monitoring lapangan belum optimal akibat keterbatasan anggaran operasional untuk kegiatan monitoring dan evaluasi (*monev*), sehingga pengawasan terhadap ribuan perusahaan di kawasan industri belum dapat dilakukan secara rutin dan menyeluruh. Kondisi ini menunjukkan bahwa secara struktural pengawasan sudah kuat, tetapi secara operasional masih lemah karena keterbatasan sumber daya.

Pada indikator pengawasan oleh masyarakat, hasil penelitian menunjukkan bahwa masyarakat telah diberikan ruang partisipasi dalam bentuk kanal pengaduan, evaluasi pelatihan, serta komunikasi langsung dengan Dinas Ketenagakerjaan, meskipun pemanfaatannya belum sepenuhnya merata. Mekanisme pengawasan ini dilakukan melalui layanan langsung di dinas, media digital, serta forum sosialisasi dan kegiatan pelatihan. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi yang menyebutkan bahwa "masyarakat dapat menyampaikan aduan melalui layanan dinas, media digital, maupun kegiatan sosialisasi, dan semua masukan tersebut kami gunakan sebagai bahan evaluasi." Senada dengan itu, Kepala Bidang Pelatihan Kerja menjelaskan bahwa "peserta pelatihan sering memberikan kritik terkait fasilitas dan relevansi materi, dan itu menjadi bahan perbaikan program ke depan." Data observasi juga menunjukkan adanya aktivitas evaluasi pasca-pelatihan serta forum diskusi terbuka dalam kegiatan sosialisasi, yang memperlihatkan adanya pengawasan dari bawah (*social control*). Namun demikian, hasil wawancara dengan pencari kerja menunjukkan bahwa masih terdapat keterbatasan dalam penyebaran informasi kanal pengawasan, sehingga tidak semua masyarakat memahami mekanisme pengaduan secara optimal. Peneliti menilai bahwa pengawasan masyarakat sudah berjalan sebagai mekanisme evaluasi yang konstruktif, namun masih bersifat reaktif karena dominan menunggu keluhan.

3.4. Desain Kelembagaan

Pada desain kelembagaan dalam implementasi Peraturan Bupati Nomor 9 Tahun 2019 di Kabupaten Bekasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kebijakan sangat ditopang oleh keterlibatan banyak organisasi pelaksana yang membentuk ekosistem kerja lintas sektor antara pemerintah, dunia industri, dan lembaga pendukung ketenagakerjaan.

Pada indikator jumlah organisasi pelaksana kebijakan, hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan tidak hanya bertumpu pada Dinas Ketenagakerjaan, tetapi juga melibatkan pengelola kawasan industri, asosiasi pengusaha (APINDO), Balai Latihan Kerja (BLK), Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), serta perusahaan-perusahaan di kawasan industri yang berperan sebagai penyerap tenaga kerja sekaligus pendukung program melalui skema CSR. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi yang menyatakan bahwa pelaksanaan Perbup melibatkan ekosistem lintas sektoral yang terintegrasi, di mana Disnaker berperan sebagai regulator utama, sementara pengelola kawasan industri dan APINDO berfungsi sebagai jembatan informasi, serta BLK dan LPK berperan dalam penguatan kompetensi tenaga kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa desain kelembagaan bersifat kolaboratif dan tidak terpusat pada satu aktor saja. Secara empiris, keterlibatan multi-aktor ini memperkuat kapasitas implementasi kebijakan dalam menjawab kebutuhan tenaga kerja industri yang sangat dinamis, meskipun menuntut koordinasi yang kompleks agar tidak terjadi tumpang tindih peran.

Selanjutnya, indikator koordinasi dalam organisasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun struktur kelembagaan sudah lengkap, pelaksanaan koordinasi masih menghadapi kendala pada integrasi sistem informasi dan sinkronisasi data antaraktor. Koordinasi antara pemerintah daerah dan ribuan perusahaan di kawasan industri masih bersifat manual dan belum sepenuhnya berbasis sistem real-time, sehingga sering terjadi keterlambatan informasi lowongan kerja dan ketidaksesuaian antara kurikulum pelatihan dengan kebutuhan industri (*mismatch*). Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara Kepala Bidang Penempatan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi yang menjelaskan bahwa koordinasi masih terkendala time lag informasi, keterbatasan personel, serta belum adanya sistem pelaporan lowongan kerja yang terintegrasi secara digital. Selain itu, keterbatasan anggaran monitoring dan evaluasi juga menyebabkan pengawasan lapangan masih bergantung pada laporan mandiri perusahaan tanpa audit menyeluruh. Kondisi ini menunjukkan bahwa koordinasi masih bersifat *personel-driven* dibanding *system-driven*, sehingga efektivitasnya sangat bergantung pada inisiatif aktor di lapangan. Secara keseluruhan, desain kelembagaan Perbup Nomor 9 Tahun 2019 telah membentuk ekosistem kolaboratif yang kuat, namun masih memerlukan penguatan sistem informasi digital dan dukungan anggaran operasional agar koordinasi lintas sektor dapat berjalan lebih efektif, terintegrasi, dan responsif terhadap dinamika kebutuhan pasar kerja.

3.5. Kemampuan Administratif

Pada kemampuan administratif dalam implementasi Peraturan Bupati Nomor 9 Tahun 2019 di Kabupaten Bekasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kebijakan sangat dipengaruhi oleh ketersediaan dan kecukupan sumber daya manusia, keuangan, serta teknologi

informasi yang masih menunjukkan ketimpangan antara kebutuhan lapangan dan kapasitas yang tersedia. Pada indikator tersedianya sumber daya (SDM, keuangan, teknologi, dan informasi), hasil penelitian menunjukkan bahwa secara finansial kebijakan ini relatif kuat karena tidak hanya bertumpu pada APBD, tetapi juga didukung oleh dana *Corporate Social Responsibility* (CSR) dari perusahaan di kawasan industri yang memungkinkan pelaksanaan pelatihan dan *job fair* tetap berjalan secara berkelanjutan. Namun, dari aspek SDM, terdapat keterbatasan signifikan karena hanya terdapat 3 orang petugas pengantar kerja yang harus menangani ribuan pencari kerja, sehingga fungsi pendampingan, bimbingan jabatan, dan penempatan tenaga kerja belum optimal. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dan kapasitas aparatur yang berdampak pada kualitas layanan. Pada aspek teknologi dan informasi, pemerintah telah menyediakan Portal Lowongan Kerja Digital sebagai instrumen utama, namun sistem tersebut belum terintegrasi secara *real-time* dengan ribuan perusahaan di kawasan industri sehingga masih sering terjadi time lag antara informasi lowongan dan proses rekrutmen. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara Kepala Bidang Penempatan Kerja yang menyatakan bahwa "sistem yang ada masih bersifat administratif, belum memiliki fitur skill mapping otomatis, serta koordinasi data antarwilayah masih parsial sehingga validasi penempatan tidak dapat dilakukan secara instan". Kondisi ini menunjukkan bahwa secara struktural teknologi sudah tersedia, tetapi secara fungsional belum optimal karena belum berbasis integrasi sistem satu pintu.

Kemudian, pada indikator kecukupan sumber daya (SDM, keuangan, dan informasi), hasil penelitian menunjukkan bahwa secara kuantitatif dukungan anggaran sebenarnya cukup kuat karena adanya kombinasi APBD dan CSR, namun secara kualitatif masih terjadi kesenjangan kapasitas terutama pada tenaga pengawas lapangan, tenaga teknis IT, dan ahli pemetaan kompetensi. Keterbatasan jumlah Koordinator Wilayah (Korwil) menyebabkan proses verifikasi penempatan tenaga kerja masih bergantung pada laporan mandiri (*self-reporting*) perusahaan tanpa audit lapangan yang memadai, sehingga akurasi data penyerapan tenaga kerja belum sepenuhnya dapat dipastikan. Selain itu, belum tersedianya tenaga ahli yang mampu membangun sistem integrasi *real-time* menyebabkan proses sinkronisasi data lowongan kerja masih lambat dan tidak responsif terhadap dinamika industri. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara Kepala Bidang Pelatihan Kerja yang menyatakan bahwa "keterbatasan personel pengawasan, minimnya tenaga IT, serta kurangnya anggaran operasional monitoring menjadi hambatan utama dalam memastikan akurasi implementasi kebijakan di lapangan". Kondisi ini menunjukkan bahwa implementasi Perbup Nomor 9 Tahun 2019 berada pada *fase capacity gap*, di mana dukungan finansial relatif memadai tetapi tidak diimbangi oleh kapasitas teknis dan SDM yang memadai.

Secara keseluruhan, kemampuan administratif dalam kebijakan ini masih menghadapi tantangan serius pada aspek integrasi teknologi, keterbatasan personel lapangan, dan lemahnya verifikasi data, sehingga diperlukan penguatan sistem satu pintu berbasis digital serta reorientasi anggaran untuk memperkuat fungsi pengawasan dan akurasi penempatan tenaga kerja di Kabupaten Bekasi.

3.6. Penerimaan Sosial

Pada penerimaan sosial dalam implementasi Peraturan Bupati Nomor 9 Tahun 2019 di Kabupaten Bekasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan ini telah memberikan manfaat nyata bagi masyarakat pencari kerja, terutama dalam bentuk kemudahan akses informasi, peningkatan kompetensi, dan terbukanya peluang kerja di sektor industri, meskipun masih terdapat keterbatasan pada aspek integrasi data lowongan kerja.

Pada indikator tingkat manfaat yang dirasakan masyarakat, hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaan portal lowongan kerja digital dan program pelatihan berbasis kompetensi telah memberikan dampak positif berupa de-birokratisasi informasi dan peningkatan kepercayaan diri pencari kerja. Namun, sistem portal belum sepenuhnya terintegrasi dengan seluruh perusahaan di kawasan industri, sehingga masih terdapat lowongan yang tidak muncul dalam sistem resmi. Hal ini diperkuat dengan wawancara pencari kerja (Andri) yang menyatakan bahwa portal sangat membantu akses informasi, tetapi belum mencakup seluruh lowongan perusahaan besar sehingga masyarakat masih mengakses informasi melalui jaringan informal. Sementara itu, informan lain (Farhan) menyatakan bahwa pelatihan dan *job fair* meningkatkan pemahaman terhadap kebutuhan industri meskipun belum langsung terserap kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa manfaat kebijakan telah signifikan dalam membuka akses dan meningkatkan kapasitas, namun belum optimal dalam hal pemerataan informasi dan penyerapan tenaga kerja.

Kemudian, indikator keterlibatan masyarakat, hasil penelitian menunjukkan bahwa masyarakat tidak hanya menjadi penerima kebijakan, tetapi juga mulai berperan aktif sebagai pencari informasi, peserta pelatihan, serta penyebar informasi lowongan kerja di tingkat komunitas. Hal ini diperkuat dengan wawancara pencari kerja (Rini) yang menyatakan bahwa masyarakat kini lebih aktif mencari informasi dan mengikuti pelatihan, meskipun masih ada kelompok yang belum terjangkau akses digital. Kepala Bidang Penempatan Kerja juga menegaskan bahwa masyarakat kini aktif mendaftar melalui portal, mengikuti komunitas informasi kerja, serta memberikan masukan langsung terhadap pelayanan dinas, sehingga mempercepat penyebaran informasi program. Kondisi ini menunjukkan bahwa keterlibatan masyarakat telah bersifat proaktif dan tidak lagi pasif menunggu informasi.

Secara umum, penerimaan sosial terhadap Perbup Nomor 9 Tahun 2019 tergolong tinggi, ditandai dengan meningkatnya partisipasi dan manfaat yang dirasakan, namun tetap membutuhkan penguatan integrasi sistem informasi serta perluasan akses agar manfaat kebijakan dapat dirasakan secara lebih merata oleh seluruh kelompok masyarakat di Kabupaten Bekasi.

3.7. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Diskusi utama temuan penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi Peraturan Bupati Nomor 9 Tahun 2019 dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Bekasi secara umum telah memberikan dampak positif, namun belum sepenuhnya mampu menghasilkan penurunan pengangguran yang stabil dan berkelanjutan. Data Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bekasi menunjukkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) mengalami fluktuasi, yaitu dari sekitar 203.243 jiwa (2022) turun menjadi 141.257 jiwa (2023), namun kembali meningkat menjadi 142.818 jiwa (2024). Fluktuasi ini menunjukkan bahwa meskipun instrumen kebijakan seperti

pelatihan kerja, job fair, dan portal lowongan kerja telah berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja, namun dampaknya belum cukup kuat untuk menahan dinamika pasar kerja yang dipengaruhi oleh pertumbuhan angkatan kerja baru, PHK industri, dan *mismatch* kompetensi.

Secara substantif, keberhasilan utama implementasi kebijakan ini terletak pada terbentuknya ekosistem ketenagakerjaan berbasis kolaborasi lintas sektor yang melibatkan Dinas Ketenagakerjaan, BLK, LPK, APINDO, pengelola kawasan industri, serta perusahaan melalui skema CSR. Data Dinas Ketenagakerjaan menunjukkan terdapat 13 jenis pelatihan berbasis kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan industri, seperti *welding*, otomotif, listrik, *digital marketing*, dan *content creator*. Selain itu, pelaksanaan job fair secara periodik juga tercatat berkontribusi terhadap penempatan tenaga kerja, meskipun belum terdokumentasi secara konsisten dalam sistem terintegrasi *real-time*. Kondisi ini menunjukkan bahwa secara *output* program, kebijakan telah berjalan aktif dan produktif, tetapi secara *outcome* masih belum stabil.

Berbeda dengan itu, penelitian Suryono et al. (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan berbasis kompetensi dan praktik efektif meningkatkan keterampilan kerja juga terkonfirmasi, terlihat dari pelatihan berbasis industri di Kabupaten Bekasi yang meningkatkan kesiapan kerja. Namun penelitian ini menemukan bahwa efektivitas tersebut belum optimal karena belum kuatnya keterhubungan antara pelatihan dan sistem penempatan kerja.

Jika dibandingkan dengan penelitian-penelitian tersebut, kebaruan ilmiah penelitian ini terletak pada penemuan bahwa masalah utama implementasi Perbup No. 9 Tahun 2019 bukan hanya pada pelatihan atau koordinasi, tetapi pada kesenjangan sistemik implementasi (*system implementation gap*) yang mencakup tiga hal utama: pertama, belum terintegrasinya data ketenagakerjaan secara *real-time*; kedua, keterbatasan SDM fungsional (hanya 3 pengantar kerja untuk ribuan pencari kerja); dan ketiga, ketergantungan pada *self-reporting* perusahaan dalam verifikasi penempatan kerja.

IV. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi Peraturan Bupati Nomor 9 Tahun 2019 dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kabupaten Bekasi secara umum telah berjalan cukup baik. Berdasarkan teori Knill dan Tosun (2020), kebijakan ini telah memenuhi dimensi pilihan instrumen melalui pelatihan berbasis kompetensi, *job fair*, portal digital lowongan kerja, serta dukungan CSR industri yang secara nyata berkontribusi terhadap penurunan pengangguran dari 203.243 jiwa (2023) menjadi 141.257 jiwa, kemudian 142.818 jiwa (2024). Selain itu, dimensi desain kelembagaan menunjukkan adanya ekosistem kolaboratif antara Disnaker, BLK, LPK, APINDO, dan perusahaan industri yang memperkuat pelaksanaan kebijakan. Pada aspek struktur pengawasan sudah bersifat berlapis dan partisipatif, serta desain kebijakan cukup adaptif terhadap dinamika industri melalui pembentukan TKP3D. Namun, implementasi kebijakan ini masih terdapat kekurangan yang berupa keterbatasan SDM (hanya 3 petugas pengantar kerja), lemahnya integrasi data ketenagakerjaan, serta belum tersedianya sistem informasi *real-time*, sehingga masih terjadi *time lag* informasi dan *mismatch* kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan industri. Kondisi ini menunjukkan bahwa kebijakan belum sepenuhnya berbasis *system-driven*, melainkan

masih bergantung pada koordinasi manual dan inisiatif aktor lapangan. Dari sisi penerimaan sosial, kebijakan ini memberikan manfaat signifikan berupa kemudahan akses informasi kerja, peningkatan kompetensi tenaga kerja, serta meningkatnya partisipasi masyarakat dalam pelatihan dan pencarian kerja. Namun, keterbatasan integrasi data lowongan menyebabkan manfaat belum sepenuhnya merata bagi seluruh pencari kerja.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kebijakan ini telah memberikan dampak positif dalam menurunkan pengangguran dan membangun ekosistem ketenagakerjaan berbasis kolaborasi industri, namun masih memerlukan penguatan pada aspek integrasi sistem digital satu pintu, peningkatan kapasitas SDM pengawas, serta optimalisasi sinkronisasi data *real-time* agar kebijakan tidak hanya efektif secara struktural, tetapi juga adaptif dan responsif terhadap dinamika pasar kerja di kawasan industri Kabupaten Bekasi.

Keterbatasan Penelitian: Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan seperti waktu penelitian yang relatif singkat yakni hanya 20 hari. Kemudian, masih adanya keterbatasan data kuantitatif terperinci pada beberapa aspek teknis, seperti tingkat penyerapan tenaga kerja per jenis pelatihan, efektivitas job fair secara spesifik, serta tingkat keberhasilan penempatan kerja per sektor industri, menyebabkan analisis dampak kebijakan belum dapat diukur secara statistik yang lebih komprehensif.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*): Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan *mixed methods* dengan mengombinasikan data kualitatif dan kuantitatif agar dapat mengukur secara lebih objektif efektivitas setiap instrumen kebijakan, khususnya pelatihan, *job fair*, dan portal digital terhadap penurunan pengangguran di Kabupaten Bekasi.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi beserta seluruh informan lainnya yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian serta memberikan data dan informasi yang dibutuhkan. Terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan masukan selama proses penyusunan penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Adityaputra, M. I., Wibhawa, B., & Fedryansyah, M. (2015). Implementasi kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Sumedang. *Prosiding Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat,* 2(3). https://www.researchgate.net/publication/320325604_IMPLEMENTASI_KEBIJAKAN_KETENAGAKERJAAN_DI_KABUPATEN_SUMEDANGhat

Bell, D. N. F., & Blanchflower, D. G. (2011). UK Unemployment in the Great Recession. *National Institute Economic Review,* 215(1), R1–R11. https://www.cambridge.org/core/journals/national-institute-economic-

review/article/abs/uk-unemployment-in-the-great-recession/E9418EE540305D3CCE801B5A41BC3F05

Haider, A., Jabeen, S., Rankaduwa, W., & Shaheen, F. (2023). The nexus between employment and economic growth: *A cross-country analysis. Sustainability*, 15(15), 1–18. https://doi.org/10.3390/su151511955

Kalleberg, A. L. (2018). Job insecurity and well-being in rich democracies. *National Library of Medicine*, 29(3), 241–258. https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6703155/

Knill, C., & Tosun, J. (2020*). Public policy: A new introduction*. Macmillan International Higher Education.

Labolo, M. (2017). *Memahami ilmu pemerintahan: Suatu kajian, teori, konsep, dan pengembangannya* (edisi revisi, cetakan 8). Rajawali Pers.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014*). Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.

Munawaroh, S.R., Endang., Susilo, J.H.,& Astuti, Hartiningsih. (2025). Determinants of unemployment in developing countries: Economic growth, education and labor absorption. *Journal of Economic Perspectives*. https://doi.org/10.29259/jep.v23i1.23310

Ndraha, T. (2011). *Kybernology (ilmu pemerintahan baru)*. Rineka Cipta.

Nisa, K. (2022). Implementasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam menanggulangi pengangguran di Kabupaten Serang Provinsi Banten. *Repository Institut Pemerintahan Dalam Negeri*, 15(2), 145–158. https://eprints.ipdn.ac.id/7244/

OECD. (2022). OECD Employment Outlook 2022: Building Back More Inclusive Labour Markets. *OECD Publishing*. https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2022_1bb305a6-en.html

Rasyid, M. R. (2000). *Makna pemerintahan: Tinjauan dari segi etika dan kepemimpinan*. Mutiara Sumber Widya.

Siregar, T. H. (2019). Impacts of minimum wages on employment and unemployment in Indonesia. *Journal of the Asia Pacific Economy*, 25(1), 62–78. https://doi.org/10.1080/13547860.2019.1625585

Suryono, I. L., Parmawati, Rita., Warsida, R.Y., Maryani, Maryani., & Yani, R. A. A. (2022). Efektivitas Balai Latihan Kerja Komunitas dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(1). https://journals.kemnaker.go.id/index.php/naker/article/view/125

Wasistiono, S. (2003). *Kapita selekta penyelenggaraan pemerintahan daerah*. Fokusmedia.

Wijayanto, H., & Ode, S. (2019). Dinamika permasalahan ketenagakerjaan dan pengangguran di Indonesia. Administratio: *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan*, 10(1), 1–8. https://jurnaladministratio.fisip.unila.ac.id/index.php/administratio/article/view/82

World Bank. (2023). World Development Report 2023: Migrants, refugees, and societies. World Bank. https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/39696

Van Meter, D. S., & Van Horn, C. E. (1975). The policy implementation process: A conceptual framework. *Administration & Society*, 6(4), 445–488. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/009539977500600404

Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi. (2024). Kabupaten Bekasi dalam angka 2024. BPS Kabupaten Bekasi. https://bekasikab.bps.go.id/publication.html

Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi. (2024). Keadaan ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi tahun 2024. BPS Kabupaten Bekasi. https://bekasikab.bps.go.id