

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan populasi dunia terus meningkat signifikan, mencapai sekitar 8,16 miliar jiwa pada 2025 dan diproyeksikan menjadi 9,7 miliar pada 2050 serta lebih dari 10 miliar pada 2080. Pertumbuhan ini didominasi kawasan Asia dan Afrika, sementara Eropa dan beberapa negara Asia mengalami stagnasi akibat rendahnya angka kelahiran. Kondisi ini mencerminkan pergeseran demografis global yang menimbulkan tantangan dalam kebijakan sosial dan ekonomi. Di Indonesia, jumlah penduduk juga terus meningkat dari 275 juta (2022) menjadi 284 juta (2025), yang berdampak pada bertambahnya pencari kerja dan berpotensi meningkatkan pengangguran dan kesulitan dalam memenuhi kebutuhan dasar jika tidak diimbangi dengan penyediaan lapangan kerja.

Setiap manusia memiliki kebutuhan dasar yang harus dipenuhi sebagaimana dijelaskan dalam teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow yang terdiri dari lima tingkatan, yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologis seperti makan, minum, dan tempat tinggal menjadi dasar untuk bertahan hidup sebelum individu memenuhi kebutuhan keamanan yang mencakup perlindungan dan stabilitas. Setelah itu, individu akan berusaha memenuhi kebutuhan sosial berupa hubungan interpersonal dan rasa diterima, kemudian kebutuhan harga diri seperti penghargaan dan kepercayaan diri,

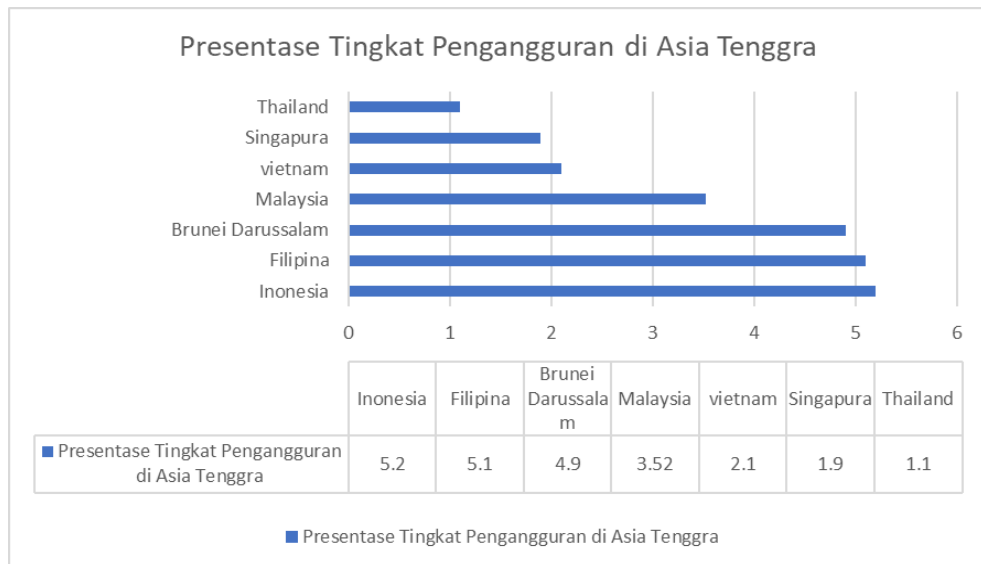
hingga mencapai tingkat tertinggi yaitu aktualisasi diri sebagai upaya mengembangkan potensi secara maksimal dan mencapai tujuan hidup (Mustofa, 2022; Ihsan et al., 2022).

Dalam konteks ketenagakerjaan, pemenuhan kebutuhan dasar manusia sangat bergantung pada kemampuan memperoleh pekerjaan yang layak. International Labour Organization (ILO, 2020) mendefinisikan pekerjaan layak sebagai pekerjaan produktif dengan upah adil, perlindungan sosial, dan jaminan keselamatan kerja. Akses terhadap pekerjaan layak meningkatkan kesejahteraan dan mendorong pembangunan ekonomi inklusif, sedangkan keterbatasannya menyebabkan kemiskinan dan keterpinggiran sosial. Joseph E. Stiglitz menyatakan bahwa kondisi ini dapat menciptakan lingkaran ketidaksetaraan antar generasi (Stiglitz, 2012). Selain itu, keterbatasan pekerjaan layak juga memicu pengangguran yang berdampak luas, seperti menurunnya daya beli, meningkatnya kemiskinan, kriminalitas, gangguan mental, serta rendahnya partisipasi pendidikan (ILO, 2023), bahkan dapat menyebabkan munculnya permukiman kumuh, sehingga menjadi isu pembangunan yang memerlukan penanganan lintas sektor

Pengangguran merupakan kondisi ketika individu usia produktif dalam angkatan kerja belum memperoleh pekerjaan (Sukirno, 2010; Simanjuntak, 2003). Tingkat pengangguran menjadi indikator penting pembangunan ekonomi karena mencerminkan kemampuan penyerapan tenaga kerja, di mana tingginya pengangguran dapat menghambat pertumbuhan ekonomi (Aswanto & Edward, 2025; Yenny & Anwar, 2020). Pengangguran dibedakan menjadi friksional, struktural, siklikal, dan teknologi (Sukirno, 2008; Yuniarti & Astuti, 2022), serta

berdasarkan cirinya meliputi pengangguran terbuka, tersembunyi, musiman, dan setengah menganggur (Amalia & Fauzi, 2021). Badan Pusat Statistik (BPS, 2019) menyatakan bahwa pengangguran terbuka mencakup individu yang tidak bekerja namun masih berupaya memperoleh pekerjaan, dan tingginya angka ini di Indonesia dipengaruhi oleh ketidakseimbangan antara pencari kerja dan lapangan kerja serta rendahnya kualitas tenaga kerja (Rahayu & Prasetyo, 2022).

Indonesia sendiri menurut data dari badan statistik nasional (BPS) per februari 2025 tingkat pengangguran terbuka di Indonesia mencapai angka 7,28 juta jiwa atau sekitar 4,76%. Meskipun terjadi penurunan TPT dari 4,82% pada Februari 2024, jumlah penganggur secara absolut meningkat sebesar 80 ribu orang. Hal ini disebabkan oleh pertumbuhan angkatan kerja yang lebih cepat dibandingkan dengan penyerapan tenaga kerja. Kondisi ini mencerminkan tantangan struktural dalam pasar tenaga kerja Indonesia, di mana penciptaan lapangan kerja belum mampu mengimbangi pertumbuhan angkatan kerja. Selain itu, peningkatan proporsi pekerja informal dari 59,17% pada Februari 2024 menjadi 59,40% pada Februari 2025 menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja masih berada di sektor informal yang rentan terhadap ketidakpastian ekonomi.



Gambar 1. 1 Tingkat pengangguran di Kawasan Asisa Tenggara Pada Tahun

Sumber : IMF (2024)

Berdasarkan data yang diperoleh IMF disebutkan bahwa di Indonesia sendiri, persoalan pengangguran masih menjadi isu yang sangat mendesak dan kompleks. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024, tingkat pengangguran terbuka (TPT) Indonesia tercatat sebesar 5,20%, angka ini masih tergolong tinggi dibandingkan dengan negara-negara di kawasan Asia Tenggara. Untuk perbandingan, tingkat pengangguran di Singapura hanya sebesar 1,9%, Malaysia 3,5%, dan Thailand bahkan lebih rendah, yaitu sekitar 1,1% (ILO, 2024). Fakta ini menunjukkan bahwa Indonesia masih tertinggal dalam hal stabilitas pasar kerja dibandingkan dengan negara-negara tetangganya, meskipun memiliki jumlah penduduk dan potensi ekonomi yang besar. Tingginya tingkat pengangguran ini juga menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja yang inklusif. Padahal, dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020–2024, pemerintah menargetkan tingkat

pengangguran hanya berada pada kisaran 3,6%–4,3% pada tahun 2024. Kegagalan untuk mencapai target ini memperkuat argumen bahwa kebijakan ketenagakerjaan belum sepenuhnya berhasil mengatasi tantangan struktural yang dihadapi pasar kerja Indonesia.



Gambar 1. 2 Provinsi dengan tingkat pengangguran tertinggi di Indonesia

Sumber: BPS Indonesia (2025)

Tingkat pengangguran di Indonesia menunjukkan variasi yang signifikan antarprovinsi. Data Badan Pusat Statistik (BPS) per Februari 2024 mencatat bahwa Provinsi Banten memiliki tingkat pengangguran terbuka (TPT) tertinggi di Indonesia, yaitu sebesar 7,02%. Disusul oleh Kepulauan Riau (6,94%), Jawa Barat (6,91%), DKI Jakarta (6,03%), dan Papua Barat Daya (6,01%) . Kondisi ini mencerminkan adanya tantangan struktural dalam pasar tenaga kerja di provinsi-provinsi tersebut, meskipun beberapa di antaranya merupakan pusat ekonomi dan industri utama di Indonesia. Tingginya tingkat pengangguran di provinsi-provinsi dengan aktivitas ekonomi yang tinggi, seperti Jawa Barat dan DKI Jakarta, menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara pertumbuhan ekonomi dan

penciptaan lapangan kerja. Faktor-faktor seperti urbanisasi yang cepat, ketimpangan distribusi industri, serta kurangnya keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja turut berkontribusi terhadap tingginya angka pengangguran, terkhususnya di Provinsi Jawa barat.

Jawa Barat merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang memiliki jumlah penduduk terbesar dibandingkan provinsi lainnya, menjadikannya wilayah dengan tantangan demografis yang kompleks dalam konteks ketenagakerjaan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024, jumlah penduduk Jawa Barat diperkirakan mencapai 50.345.189 jiwa, yang terdiri atas 25,49 juta laki-laki dan 24,85 juta perempuan (BPS, 2024). Jumlah penduduk yang besar ini menciptakan tekanan signifikan terhadap pasar tenaga kerja, terutama dalam hal penyediaan lapangan kerja yang memadai dan berkualitas.

Meskipun Jawa Barat memiliki kawasan industri yang luas seperti di Bekasi, Karawang, dan Purwakarta, angka pengangguran di provinsi ini tetap tinggi. Berdasarkan data terbaru BPS per Februari 2024, tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Jawa Barat mencapai 6,91%, menjadikannya salah satu dari lima provinsi dengan TPT tertinggi di Indonesia. Tingginya angka ini menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi dan industri di Jawa Barat belum mampu mengimbangi penambahan jumlah angkatan kerja secara optimal.

Tabel 1. 1 Kota kabupaten Dengan Tingkat Pengangguran Tertinggi Di Jawa Barat

No	Wilayah Jawa Barat	Tingkat Pengangguran Terbuka Kabupaten/Kota (Persen) 2024
1.	Kota Cimahi	8,97
2.	Kabupaten Bekasi	8,82
3.	Kota Sukabumi	8,34
4.	Kota Bogor	8,13
5.	Kabupaten Karawang	8,04
6.	Kota Bekasi	7,82
7.	Kabupaten Kuningan	7,78

Sumber : BPS Jawa Barat (2024)

Berdasarkan data yang diperoleh dari BPS terdapat 10 kabupaten atau kota di Jawa Barat dengan tingkat pengangguran paling tinggi. Data dari BPS Jawa Barat menunjukkan Kota Cimahi pada tahun 2024 menjadi kabupaten atau kota dengan tingkat pengangguran terbuka paling tinggi di Jawa Barat dengan 8,97 persen. Disusul oleh kabupaten Bekasi (8,82 %), Kota Sukabumi (8,34), Kota Bogor (8,13%), Kabupaten Karawang (8,04%), Kota Bekasi (7,82%), Kabupaten Kuningan (7,78%). Data tersebut menunjukkan bahwa meskipun beberapa kabupaten/kota tersebut merupakan kawasan industri dan pusat pertumbuhan

ekonomi, mereka justru mencatatkan angka pengangguran terbuka yang lebih tinggi dibandingkan rata-rata provinsi, termasuk Kabupaten Karawang.

Kabupaten Karawang yang terletak di Provinsi Jawa Barat dikenal sebagai salah satu kawasan industri terbesar di Indonesia setelah kawasan Cikarang. Posisi strategis Karawang sebagai bagian dari koridor industri nasional, ditunjang oleh infrastruktur dan kedekatannya dengan ibu kota, mendorong berkembangnya aktivitas manufaktur secara pesat. Tercatat terdapat lebih dari 1.700 perusahaan manufaktur yang beroperasi, tersebar di berbagai kawasan industri besar seperti Karawang International Industrial City (KIIC) dan Surya Cipta, sehingga menjadikan wilayah ini sebagai pusat pertumbuhan ekonomi yang signifikan serta magnet bagi investasi domestik maupun asing (Pemerintah Kabupaten Karawang, 2024). Selain itu, daya tarik Karawang juga didukung oleh tingginya Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), yang pada tahun 2025 mencapai Rp5.599.593, menjadikannya sebagai kabupaten dengan UMK tertinggi kedua di Indonesia setelah Kabupaten Bekasi (Kementerian Ketenagakerjaan, 2025). Tingginya UMK ini mencerminkan kuatnya sektor industri, namun sekaligus meningkatkan ekspektasi terhadap kualitas dan kompetensi tenaga kerja lokal.

Meskipun memiliki potensi ekonomi yang besar, Kabupaten Karawang masih menghadapi tantangan serius dalam bidang ketenagakerjaan, khususnya terkait penyerapan tenaga kerja lokal dan tingginya tingkat pengangguran. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Karawang pada Agustus 2024 tercatat sebesar 8,04%, mengalami

penurunan sebesar 0,91 persen poin dibandingkan Agustus 2023 yang sebesar 8,95% (BPS Kabupaten Karawang, 2024). Penurunan ini menunjukkan adanya perbaikan kondisi pasar kerja, namun angka tersebut masih relatif tinggi jika dibandingkan dengan rata-rata TPT Provinsi Jawa Barat yang sebesar 6,75% pada periode yang sama (BPS Jawa Barat, 2024). Kondisi ini mengindikasikan bahwa pertumbuhan industri yang pesat belum sepenuhnya mampu mengimbangi peningkatan jumlah angkatan kerja, sehingga menimbulkan kesenjangan antara ketersediaan lapangan kerja dan kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh industri. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang lebih efektif dan terintegrasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta memperluas kesempatan kerja agar potensi ekonomi Karawang dapat dimanfaatkan secara optimal.

Tingginya angka pengangguran di Karawang, meskipun didukung oleh sektor industri yang kuat, menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara permintaan tenaga kerja dari dunia industri dengan jumlah tenaga kerja yang siap atau tersedia.. Kondisi tersebut dapat terjadi karena dipengaruhi oleh berbagai faktor, Beberapa faktor menjadi penyebab tingginya angka pengangguran di Karawang. Pertama, tingginya jumlah pendatang dari luar daerah, khususnya dari Provinsi Jawa Tengah dan wilayah sekitar, yang tertarik dengan besarnya upah minimum kabupaten (UMK) Karawang yang mencapai Rp 5.599.593 pada tahun 2025, menjadikan Karawang yang dikenal sebagai salah satu daerah dengan besaran UMK tertinggi di Indonesia.. Kondisi ini menyebabkan persaingan kerja semakin ketat sehingga sulit bagi penduduk lokal untuk terserap di pasar tenaga kerja.

Kedua, kualitas sumber daya manusia (SDM) yang masih kurang memadai menjadi kendala utama. Masih banyak masyarakat yang belum memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri karena rendahnya kesadaran akan pentingnya pendidikan dan pelatihan keterampilan . Hal ini menyebabkan perusahaan lebih memilih merekrut tenaga kerja dari luar daerah yang dianggap lebih kompeten. Ketiga, praktik percaloan dalam proses perekrutan tenaga kerja juga menjadi masalah yang menghambat kesempatan kerja bagi penduduk lokal. Praktik ini sudah menjadi budaya yang terstruktur dan mengakibatkan ketidakseimbangan dalam penempatan tenaga kerja, sehingga banyak warga Karawang yang tidak dapat mengakses pekerjaan di daerahnya sendiri. Oleh karena itu, Pemerintah Kabupaten Karawang memerlukan strategi yang komprehensif untuk mengatasi permasalahan ini.

Pemerintah Indonesia telah menetapkan berbagai regulasi untuk mengatur ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja, baik di tingkat nasional maupun daerah. Pada tingkat nasional, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi dasar hukum utama dalam mengatur aspek ketenagakerjaan, termasuk perluasan kesempatan kerja, pelatihan tenaga kerja, dan penempatan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pasar. Sebagai peraturan turunannya, Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 mengatur lebih lanjut mengenai perluasan kesempatan kerja dengan menekankan penciptaan serta pengembangan lapangan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Selain itu, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan, seperti Permenaker Nomor 24

Tahun 2015, mendukung implementasi kebijakan ini dengan mengatur tata kerja lembaga yang berperan dalam pengembangan pasar kerja.

Pemerintah Kabupaten Karawang dalam hal ini sebenarnya telah membuat peraturan untuk mengatasi permasalahan ini. Peraturan tersebut adalah Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Karawang Nomor 8 Tahun 2016 yang membahas tentang Perluasan Kesempatan Kerja di Kabupaten Karawang. Peraturan ini dibuat sebagai salah satu upaya dalam menjaga keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi dan kebutuhan sosial masyarakat. Dengan demikian, pemerintah daerah dapat memberikan dukungan yang lebih signifikan terhadap program pembangunan jangka panjang di wilayah tersebut. Selain itu, peraturan ini bertujuan untuk meningkatkan kesempatan kerja bagi warga Kabupaten Karawang dengan beberapa langkah strategis yang ditetapkan oleh pemerintahan setempat.

Ada beberapa strategi yang dibuat berdasarkan Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Karawang No 8 Tahun 2016 tersebut. Pertama adanya kebijakan 60 : 40, Kebijakan 60:40 di Kabupaten Karawang terkait dengan penyerapan tenaga kerja lokal dan non-lokal dalam perusahaan-perusahaan di daerah tersebut. Secara spesifik, kebijakan ini mensyaratkan bahwa, kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Karawang mengatur bahwa setiap perusahaan diwajibkan untuk menyerap tenaga kerja lokal dengan proporsi minimal sebesar 60 persen, yaitu berasal dari warga asli Kabupaten Karawang. Ketentuan ini bertujuan untuk memberikan prioritas kepada masyarakat setempat agar memperoleh kesempatan kerja yang lebih luas di daerahnya sendiri. Sementara itu, sisa kuota sebesar 40

persen dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk merekrut tenaga kerja dari luar daerah. Dengan demikian, kebijakan ini diharapkan mampu menyeimbangkan antara pemberdayaan tenaga kerja lokal dan pemenuhan kebutuhan perusahaan terhadap tenaga kerja yang memiliki kompetensi tertentu. Tujuan utama kebijakan ini adalah untuk meningkatkan kesempatan kerja bagi warga lokal dan mengurangi angka pengangguran di daerah tersebut.

Peraturan Bupati Kabupaten Karawang No 8 Tahun 2016 juga terdapat kebijakan seleksi pekerja /buruh dengan 1 (satu) pintu pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Seleksi tenaga kerja dilakukan melalui satu pintu, yaitu Disnakertrans. Hal ini bertujuan untuk mencegah intervensi dan praktik tidak etis dalam proses rekrutmen. Disnakertrans memiliki tanggung jawab untuk mengawasi pelaksanaan rekrutmen dan memastikan bahwa perusahaan mematuhi peraturan ini.



Gambar 1. 3 Berita laporan perusahaan di Karawang dalam perekrutan pekerja lokal

Sumber: Karawangpost

Implementasi Perbup No 8 Tahun 2016 di Kabupaten Karawang menunjukkan kesenjangan signifikan antara tujuan regulasi dan praktik di lapangan. Menurut pernyataan resmi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang (Disnakertrans) dan pejabat daerah pada tahun 2025, dari sekitar 1.400 perusahaan/pabrik yang beroperasi di Karawang, baru sekitar 300 perusahaan yang tercatat aktif bekerja sama dengan Disnakertrans dalam proses perekrutan melalui kanal resmi informasi lowongan kerja (Website InfoLoker). Hal ini berarti mayoritas pabrik tetap merekrut tanpa melaporkan ke pemerintah daerah, sehingga data penyerapan tenaga kerja lokal menjadi tidak tercatat secara resmi dan sulit untuk dipantau.

Kondisi tersebut mengakibatkan minimnya publikasi lowongan kerja resmi, sehingga pencari kerja khususnya warga Karawang kesulitan mengakses informasi yang valid dan transparan mengenai kesempatan kerja yang tersedia. Meski pemerintah daerah telah mencoba mengatasi masalah ini dengan menggelar kegiatan reguler seperti Gebyar Job Fair Online 2025, yang dalam satu periode telah melibatkan 61 perusahaan dengan total lowongan mencapai ribuan posisi, upaya ini belum cukup mengatasi kekurangan pelibatan perusahaan secara luas.

Sementara itu, meskipun data ketenagakerjaan terbaru dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang (BPS Karawang) per Agustus 2025 menunjukkan penurunan sedikit pada Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menjadi 7,99 persen, serta peningkatan jumlah tenaga kerja yang bekerja (1,19 juta orang), penyebaran pekerja di sektor jasa dan manufaktur masih sangat bergantung pada perusahaan

yang secara formal bekerja sama artinya perusahaan di luar kanal resmi kemungkinan besar mempekerjakan tenaga kerja tanpa melewati mekanisme transparan dan prioritas lokal sesuai semangat Peraturan bupati Kabupaten Karawang no 8 tahun 2016 .

Karena itu, keberadaan data perusahaan yang tercatat secara resmi di Disnakertrans sangat krusial untuk memantau implementasi kebijakan dan memastikan kesempatan kerja diperluas bagi warga Karawang. Namun realitas menunjukkan bahwa sistem pelaporan, pemantauan, dan penegakan partisipasi perusahaan masih lemah sehingga target kebijakan belum tercapai secara optimal. Hal ini menegaskan perlunya perbaikan mekanisme pemantauan, insentif atau sanksi bagi perusahaan, serta peningkatan transparansi dan kemudahan akses informasi lowongan agar Perbup No 8 Tahun 2016 dapat benar-benar berdampak bagi tenaga kerja lokal.



Gambar 1.4 Berita dugaan calo tenaga kerja di Kabupaten Karawang

Sumber: Detikfinance

Masalah selanjutnya dalam implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Karawang adalah masih maraknya praktik percaloan tenaga kerja yang terus dikeluhkan masyarakat. Laporan berbagai media lokal dan nasional menunjukkan bahwa percaloan masih terjadi di beberapa kawasan industri, terutama karena rendahnya transparansi rekrutmen dan tidak optimalnya kewajiban perusahaan untuk mengumumkan lowongan melalui kanal resmi Disnakertrans. Detik Finance (2025) mencatat bahwa banyak perusahaan di Karawang tidak melaporkan lowongan kerja ke Disnakertrans, sehingga memberi ruang bagi pihak-pihak tidak bertanggung jawab untuk menawarkan jalan pintas kepada pencari kerja dengan biaya tertentu. Selain itu, laporan PojokSatu (2025) menegaskan bahwa layanan pengaduan Disnakertrans dinilai hanya formalitas oleh warga, karena masih ditemukan praktik calo yang meminta uang jutaan rupiah untuk menjamin penerimaan kerja di pabrik. Kondisi ini menunjukkan bahwa arah kebijakan untuk menciptakan proses rekrutmen yang bersih, terbuka, dan bebas percaloan sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Bupati Karawang Nomor 8 Tahun 2016 belum sepenuhnya terwujud akibat lemahnya pengawasan dan minimnya penegakan aturan di lapangan.

Penelitian mengenai implementasi kebijakan perluasan di Kabupaten Karawang menjadi sangat penting dalam menilai bagaimana kebijakan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Karawang menanggapi persoalan mengenai permasalahan kesempatan kerja di Kabupaten Karawang dan dapat mengetahui faktor apa saja yang dapat mendukung dan menghambat kebijakan tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai

bagaimana implementasi kebijakan tersebut dapat menciptakan perluasan kesempatan di Kabupaten Karawang serta dapat mengurangi pengangguran di Kabupaten Karawang.

Penelitian ini juga dapat mengidentifikasi berbagai dukungan dan hambatan yang dihadapi dalam implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja serta dapat memberikan rekomendasi untuk mengoptimalkan kebijakan tersebut dimasa mendatang. Dengan demikian kebijakan tersebut dapat menjadi salah satu sarana pemerintah dalam menciptakan banyak lapangan pekerjaan dan mengurangi angka pengangguran dan kemiskinan. Oleh karena itu, pertanyaan penelitian yang akan dijawab penelitian ini adalah “Mengapa implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Karawang belum optimal?”

1.2 Identifikasi Masalah

1. Tingginya angka pengangguran di Kabupaten Karawang meskipun memiliki kawasan industri besar.
2. Lebih tingginya persentase pengangguran di Kabupaten Karawang di banding rata - rata provinsi
3. Rendahnya Daya Serap Tenaga Kerja Lokal oleh Industri.
4. Masih adanya calo tenaga kerja

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Implementasi Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di Kabupaten Karawang?

2. Apa saja Faktor Pendukung & Penghambat Implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Karawang?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis implementasi Kebijakan Implementasi Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di Kabupaten Karawang
2. Menganalisis Faktor Pendukung & penghambat dari Kebijakan kebijakan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Karawang?

1.5 Kegunaan Penelitian

Melalui pembahasan dan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diharapkan hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi untuk semua pihak, baik dalam ranah teoritis maupun praktis, serta diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan serta penerapannya.. Adapun manfaat penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang berminat menelaah lebih lanjut mengenai implementasi kebijakan di berbagai daerah, sekaligus memperluas wawasan dalam bidang administrasi publik, terutama yang berkaitan dengan implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai pedoman atau rujukan bagi penelitian selanjutnya dengan tema yang serupa.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam memperluas wawasan keilmuan, memperdalam pemahaman peneliti melalui pengalaman empiris, serta menghasilkan rekomendasi yang berguna bagi para pemangku kepentingan yang berperan dalam Implementasi Kebijakan Pemerintah Kabupaten Karawang dalam upaya menurunkan tingkat pengangguran di Kabupaten Karawang.

1.5.3 Bagi Aktor Pemerintah

Penelitian ini yang mengenai dalam Implementasi Kebijakan Pemerintah Kabupaten Karawang dalam upaya menurunkan tingkat pengangguran di Kabupaten Karawang diharapkan mampu memberikan kontribusi berupa saran dan rekomendasi yang bersifat konstruktif bagi seluruh pihak yang terlibat. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas dan peran para aktor pemerintah agar implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja berjalan sesuai dengan tujuannya.

1.5.4 Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman serta memperluas wawasan pembaca, terutama terkait berbagai dinamika serta tantangan yang muncul dalam proses dalam Implementasi Kebijakan Pemerintah Kabupaten Karawang dalam upaya menurunkan tingkat pengangguran di Kabupaten .Karawang. Pembaca diharapkan dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait peran berbagai pihak dalam upaya menurunkan pengangguran.

1.5.5 Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan mampu mendorong peningkatan kesadaran masyarakat mengenai pentingnya keterlibatan mereka dalam upaya penanggulangan angka pengangguran di daerah. Melalui hasil penelitian ini, masyarakat diharapkan dapat memahami bagaimana suatu kebijakan diimplementasikan, sehingga mampu berpartisipasi secara lebih aktif dalam perluasan kesempatan kerja dengan mengoptimalkan potensi sumber daya lokal dan menjalin kerja sama dengan pemerintah maupun pihak terkait lainnya guna mewujudkan tujuan bersama.

1.5.6 Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperdalam pemahaman serta memperluas wawasan terkait implementasi suatu kebijakan . Oleh karena itu, para peneliti diharapkan mampu melakukan analisis dan menerapkan berbagai konsep yang telah dipelajari secara teoretis selama perkuliahan ke dalam penerapan nyata di lapangan.

1.6 Kerangka Teori

1.6.1 Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu merupakan proses penelaahan terhadap berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya untuk dijadikan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian yang akan dilakukan. Melalui kajian ini, peneliti dapat memperoleh gambaran mengenai ide, konsep, maupun temuan

yang relevan, sekaligus menentukan posisi penelitian serta menunjukkan keaslian penelitian yang dilakukan. Pada bagian ini disajikan berbagai hasil penelitian yang berkaitan dengan topik penelitian, baik yang telah diterbitkan maupun yang belum diterbitkan seperti skripsi, tesis, dan disertasi, yang kemudian dirangkum secara sistematis. Dari kajian tersebut, peneliti dapat mengidentifikasi kebaruan serta posisi penelitian yang akan dilaksanakan. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini antara lain sebagai berikut.

Tabel 1. 2 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama Peneliti & Tahun	Landasan Teori	metode penelitian	Hasil	Relevansi dan Perbedaan Penelitian
1	Utami, W. F., Saputro, G. E., & Suwarno, P. (2022). Implementation of Digital Economy Policy in Indonesia. <i>Int. J. Social Science Humanities Research</i> , 5(05), 1-09.	teori implementasi kebijakan publik oleh George C. Edward III, ada 4 faktor yang dikemukakan George C Edward III yaitu: <ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor Komunikasi 2. Faktor Sumber daya 3. Faktor sikap pelaksana 4. Faktor struktur birokrasi 	penelitian kualitatif	Berdasarkan studi implementasi kebijakan digital (PP 80/2019), keberhasilan kebijakan dipengaruhi oleh komunikasi yang jelas, sumber daya yang memadai, sikap pelaksana yang positif, dan struktur birokrasi yang efisien.	Penelitian ini fokus pada kebijakan ketenagakerjaan di Karawang, berbeda dengan artikel yang bahas ekonomi digital nasional. Meski berbeda, teori Edward III tetap relevan untuk efektivitas kebijakan lokal.
2	Implementasi Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan Nuraini Syafitri, Abdul Sadad (2021)	teori implementasi kebijakan publik dari George C. Edward III. Ada 4 faktor yang dikemukakan George C Edward III yaitu: <ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor Komunikasi 2. Faktor Sumber daya 	kualitatif dengan pendekatan deskriptif.	Penelitian di Pelalawan menunjukkan pelatihan kerja belum optimal karena terbatasnya komunikasi, anggaran, fasilitas, dan instruktur. Namun, pelaksana	Hasil penelitian ini berkaitan dengan penelitian penulis tentang implementasi kebijakan pengurangan pengangguran. Bedanya, penelitian di Pelalawan fokus pada program pelatihan kerja, sementara di Karawang mencakup

No	Judul, Nama Peneliti & Tahun	Landasan Teori	metode penelitan	Hasil	Relevansi dan Perbedaan Penelitian
		<ul style="list-style-type: none"> 3. Faktor sikap pelaksana 4. Faktor struktur birokrasi 		<p>tetap berkomitmen dan birokrasi berjalan tertata.</p>	<p>analisis kebijakan daerah secara menyeluruh dan faktor pengambatnya.</p>
3	Landon, Alicia, "CARES Act Unemployment Insurance Program Implementation in Kentucky: A Case Study" (2023). MPA/MPP/MPFM Capstone Projects. 417.	<p>Teori implementasi kebijakan publik dari George C. Edward III. . Ada 4 faktor yang dikemukakan George C Edward III yaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Faktor Komunikasi 2. Faktor Sumber daya 3. Faktor sikap pelaksana 4. Faktor struktur birokrasi 	kualitatif	<p>Studi CARES Act di Kentucky menunjukkan tantangan implementasi kebijakan ketenagakerjaan seperti terbatasnya infrastruktur IT dan tenaga kerja, minimnya panduan teknis awal, serta tekanan publik yang tinggi sementara sistem dan SDM belum siap.</p>	<p>Penelitian ini memiliki perbedaan di lokus dan focus. Penelitian CARES Act di Kentucky membahas implementasi bantuan pengangguran nasional saat krisis, sementara penelitian di Karawang fokus pada kebijakan ketenagakerjaan daerah. Relevansi penelitian ini adalah sama sama menggunakan teori Edward III</p>
4	Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Menurunkan Angka Pengangguran di Kabupaten Siak Tahun 2017–2020	<p>teori Manajemen Strategis oleh Jack Koteen</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Strategi organisasi 	deskriptif kualitatif	<p>Penelitian menunjukkan strategi Disnakertrans Siak cukup efektif melalui pelatihan kompetensi, job fair, dan info</p>	<p>Penelitian ini membahas strategi Disnakertrans Siak, sementara rencana di Karawang fokus pada implementasi kebijakan formal dan sinkronisasinya</p>

No	Judul, Nama Peneliti & Tahun	Landasan Teori	metode penelitan	Hasil	Relevansi dan Perbedaan Penelitian
		<ul style="list-style-type: none"> 2. Strategi program 3. Strategi kelembagaan 4. Strategi sumber daya 		lowongan via media sosial. Dukungan kerja sama, anggaran, tenaga pengajar, dan aplikasi digital turut menunjang keberhasilan.	dengan kondisi industri. Keduanya sama-sama menyoroti peran pemerintah daerah dalam menanggulangi pengangguran.
5	ANALISIS PROGRAM PEMERINTAH DALAM PENANGGULANGAN KEMISKINAN DAN PENGANGGURAN DI KECAMATAN PULAU RAKYAT KABUPATEN ASAHAN. Nasution, R., & Marliyah, M. (2023)	Landasan teori mencakup konsep kebijakan publik dan peran pemerintah dalam mengentaskan kemiskinan dan pengangguran. Tiga fungsi utama pemerintah digunakan sebagai dasar teoretis, yaitu: fungsi alokasi (penyediaan barang dan jasa), fungsi distribusi (pemerataan pendapatan), dan fungsi stabilisasi (pengendalian ekonomi).	deskriptif kualitatif	Penelitian menunjukkan pemerintah daerah telah menjalankan program seperti PKH, BPNT, KUBE, dan pemberdayaan UMKM untuk membantu masyarakat miskin dan menciptakan lapangan kerja. Namun, pelaksanaannya masih terkendala ketidaktepatan sasaran, data terbatas, infrastruktur, dan kurangnya	Penelitian ini relevan karena sama-sama membahas peran pemerintah daerah dalam menurunkan pengangguran. Temuan dari Asahan bisa jadi referensi, terutama soal pemberdayaan masyarakat dan UMKM. Bedanya, penelitian di Asahan fokus pada program sosial dan bantuan langsung, sedangkan di Karawang lebih menekankan aspek regulasi formal dan sinkronisasi kebijakan dengan potensi industri daerah.

No	Judul, Nama Peneliti & Tahun	Landasan Teori	metode penelitan	Hasil	Relevansi dan Perbedaan Penelitian
				keterampilan. UMKM sendiri berperan besar dalam menyerap tenaga kerja dan mengurangi pengangguran.	
6	Abdullah, R., Pangemanan, F. N., & Kumayas, N. (2022). Implementasi kebijakan pemerintah dalam perlindungan satwa liar di Kota Bitung. <i>Governance</i> , 2(1).	Teori implementasi kebijakan dari George C. Edward III. . Ada 4 faktor yang dikemukakan George C Edward III yaitu: <ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor Komunikasi 2. Faktor Sumber daya 3. Faktor sikap pelaksana 4. Faktor struktur birokrasi 	kualitatif deskriptif	Penelitian menunjukkan implementasi perlindungan satwa liar di Bitung dilakukan lewat sosialisasi, patroli, dan kerja sama lintas sektor. Pandemi membatasi komunikasi, pegawai, dan fasilitas. Meski begitu, pelaksana tetap berkomitmen dan birokrasi berjalan sesuai aturan.	Penelitian ini berbeda dari rencana di Karawang karena fokus pada perlindungan satwa, sementara Karawang pada pengurangan pengangguran. Meski substansinya beda, keduanya relevan secara metodologis dengan teori Edward III dan menghadapi isu serupa seperti sumber daya, komunikasi, birokrasi, serta pentingnya partisipasi masyarakat dan kerja sama lintas sektor.
7	Purnawan, H., Triyanto, D., & Thareq, S. I. (2022). Implementasi Kebijakan Bantuan Langsung Tunai	teori implementasi kebijakan publik menurut Randall B.	kualitatif deskriptif	Implementasi BLT-DD di Desa Taba Air Pauh didukung	Penelitian ini membahas kebijakan sosial desa saat pandemi, sedangkan di

No	Judul, Nama Peneliti & Tahun	Landasan Teori	metode penelitan	Hasil	Relevansi dan Perbedaan Penelitian
	Dana Desa di Desa Taba Air Pauh Kabupaten Kepahiang. Perspektif, 11(2), 407-416.	Ripley dan Grace A. Franklin		pemerintah desa dan berdampak positif secara ekonomi. Distribusi melalui Bank BNI, namun terkendala personel terbatas, pencairan tak serempak, sasaran tak tepat, dan rendahnya literasi keuangan yang memicu penarikan massal.	Karawang fokus pada ketenagakerjaan formal. Keduanya menilai efektivitas kebijakan daerah terhadap masalah sosial-ekonomi. Temuan BLT-DD berguna untuk mengevaluasi kebijakan di Karawang.
8	Lafina, A. R., Sholichah, N., Wardhono, H., & Widyawati. (2023). Implementasi Program Padat Karya Bagi Masyarakat Berpenghasilan Rendah (MBR) Dalam Perspektif Collaborative Governance di Kelurahan Manyar Sabrangan Kota Surabaya.	Teori Implementasi Kebijakan Van Meter dan Van Horn : <ol style="list-style-type: none"> 1. Standar & tujuan kebijakan 2. Sumber daya 3. Karakteristik organisasi pelaksana 4. Diposisi 5. Komunikasi antarorganisasi 6. Lingkungan 	deskriptif kualitatif.	Penelitian menunjukkan bahwa Program Padat Karya di Surabaya efektif membuka lapangan kerja bagi MBR lewat pemanfaatan aset publik seperti usaha cuci kendaraan dan kafe. Meski ada koordinasi antarinstansi, kendala seperti gaji tidak tetap, rendahnya	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada wilayah kajian dan pendekatan fokus yang akan di analisis., kebijakan Karawang yang berfokus pada industri dan pelatihan formal, karena menitikberatkan pada pemberdayaan sosial di sektor informal dan pengelolaan aset publik. Meski begitu, keduanya

No	Judul, Nama Peneliti & Tahun	Landasan Teori	metode penelitian	Hasil	Relevansi dan Perbedaan Penelitian
				kepercayaan manajemen, dan ketiadaan payung hukum teknis masih menjadi hambatan.	sama-sama menyoroti peran pemerintah daerah dalam mengatasi pengangguran.
9	Audania, N., & Febrian, R. A. IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KABUPATEN PELALAWAN NOMOR 1 TAHUN 2020 DALAM PENERTIBAN PEDAGANG KAKI LIMA KOTA PANGKALAN KERINCI.	teori implementasi kebijakan publik dari George C. Edward III. . Ada 4 faktor yang dikemukakan George C Edward III yaitu: <ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor Komunikasi 2. Faktor Sumber daya 3. Faktor sikap pelaksana 4. Faktor struktur birokrasi 	kualitatif deskriptif.	Penelitian menunjukkan implementasi Perda No. 1 Tahun 2020 belum optimal karena sosialisasi minim, personel terbatas, pengawasan lemah, dan sikap pelaksana kurang maksimal. Koordinasi ada, tapi kebijakan belum efektif tanpa lokasi relokasi.	Penelitian ini membahas sektor informal, sedangkan topik Karawang fokus pada ketenagakerjaan. Meski berbeda, keduanya relevan karena menilai implementasi kebijakan daerah dengan teori Edward III. Isu komunikasi, sumber daya, dan birokrasi yang muncul juga dapat menjadi kerangka evaluasi kebijakan di Karawang.

10	Rahayu, H. S., Mulyadi, A., & Basori, Y. F. F. (2022). Implementation of Child Protection Policy in Sukabumi District. <i>Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)</i> , 5(3), 22064-22072.	implementasi kebijakan publik menurut George C. Edward III, . Ada 4 faktor yang dikemukakan George C Edward III yaitu: <ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor Komunikasi 2. Faktor Sumber daya 3. Faktor sikap pelaksana 4. Faktor struktur birokrasi 	Metode kualitatif	Hasil menunjukkan implementasi perlindungan anak di Sukabumi belum optimal. Sosialisasi terbatas, sumber daya kurang, dan meski ada komitmen serta SOP, hasilnya belum maksimal. Kasus menurun, namun sosialisasi dan dukungan operasional perlu ditingkatkan.	Penelitian ini fokus pada perlindungan anak, berbeda dari Karawang yang membahas ketenagakerjaan. Namun, keduanya relevan karena sama-sama menilai efektivitas kebijakan dengan teori Edward III. Isu seperti komunikasi, sumber daya, dan koordinasi juga mungkin terjadi di Karawang, sehingga pendekatan Sukabumi bisa menjadi kerangka analisis yang tepat.
----	--	--	-------------------	--	---

(Sumber: diolah oleh peneliti, 2025)

1.6.2 Administrasi Publik

Administrasi publik dapat dipahami sebagai proses pengaturan dan koordinasi sumber daya serta tenaga kerja di sektor publik yang bertujuan untuk menyusun, menjalankan, serta mengelola berbagai keputusan yang berkaitan dengan kebijakan publik. Menurut Nicholas Henry (dalam Mulyadi, 2016:34), administrasi publik dipahami sebagai perpaduan yang cukup kompleks antara aspek teori dan praktik. Tujuannya adalah untuk meningkatkan pengetahuan mengenai bagaimana pemerintah berhubungan dengan masyarakat yang dilayaninya, sekaligus mendorong agar kebijakan publik yang dihasilkan mampu lebih peka dan responsif terhadap berbagai kebutuhan sosial. Selain itu, administrasi publik juga berupaya menata serta melembagakan praktik manajemen pemerintahan agar berjalan sesuai dengan prinsip efektivitas dan efisiensi. Menurut Woodrow Wilson, administrasi publik adalah Administrasi publik dipahami sebagai praktik atau kegiatan yang berkaitan dengan penyelenggaraan urusan pemerintahan, karena pada dasarnya tujuan pemerintah adalah melaksanakan berbagai pekerjaan publik secara efisien serta selaras dengan kebutuhan dan harapan masyarakat. Menurut Dwight Waldo, administrasi publik merupakan proses pengelolaan dan pengorganisasian manusia beserta sarana sebagai sarana untuk mencapai tujuan yang sudah dirumuskan oleh pemerintah. Sementara itu, Nicholas Henry menjelaskan Administrasi publik merupakan integrasi antara teori dan praktik yang memiliki tingkat kompleksitas tinggi, yang memiliki tujuan untuk meningkatkan pengetahuan tentang hubungan antara pemerintah dan masyarakat sebagai pihak yang dilayani, sekaligus mendorong lahirnya kebijakan publik yang lebih peka

terhadap berbagai kebutuhan sosial. Dari berbagai definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli, dapat dipahami bahwa administrasi publik merupakan gabungan antara konsep teoretis dan penerapan praktis yang dilakukan oleh individu maupun institusi pemerintah dalam upaya mencapai tujuan pemerintahan serta memenuhi kebutuhan masyarakat secara efektif dan efisien.

1.6.3 Paradigma Administrasi Publik

Thomas Kuhn menjelaskan bahwa paradigma merupakan suatu kerangka pemikiran yang mencakup nilai, metode, prinsip dasar, serta pendekatan dalam penyelesaian masalah yang menjadi pedoman bagi komunitas ilmiah pada masa tertentu. Robert Golembiewski, sebagaimana dikutip oleh Inu Kencana Syafii (1999), menjelaskan bahwa paradigma merupakan standar dalam suatu disiplin ilmu yang dapat dilihat dari aspek fokus dan lokusnya. Fokus berkaitan dengan apa yang menjadi objek kajian dalam suatu bidang ilmu (*what of the field*) serta bagaimana cara atau strategi yang digunakan dalam mengatasi permasalahan yang terjadi. Sementara itu, lokus merujuk pada tempat atau ruang lingkup penerapan ilmu pengetahuan tersebut (*where of the field*) atau pada bidang praktik dimana ilmu tersebut diterapkan. Nicolas Henry, mengemukakan lima paradigma administrasi publik, yaitu:

a. Prinsip-prinsip Administrasi negara (1927-1937)

Dalam paradigma ini, lokus atau tempat penyelenggaraan administrasi negara tidak dianggap sebagai persoalan utama. Hal yang lebih ditekankan adalah pendekatan yang digunakan, yaitu penerapan “asas-asas

penyelenggaraan negara” yang dipandang bersifat universal dan dapat diterapkan pada berbagai bentuk organisasi serta dalam berbagai kondisi sosial budaya. Pada periode sekitar tahun 1927–1937, administrasi negara dipahami memiliki seperangkat prinsip yang jelas, yang diyakini dapat diterapkan di berbagai negara meskipun terdapat perbedaan budaya, lingkungan, visi, maupun misi pemerintahan. Pada masa inilah administrasi negara mencapai puncak reputasi dan pengaruhnya sebagai suatu bidang kajian.

b. Paradigma Dikotomi antara Politik dan Administrasi (1950-1970)

Kajian dalam ilmu administrasi negara pada dasarnya lebih difokuskan pada persoalan yang berkaitan dengan organisasi, manajemen kepegawaian, serta proses penyusunan anggaran dalam birokrasi pemerintahan. Sementara itu, isu-isu yang berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan, dinamika politik, dan perumusan kebijakan publik lebih menjadi ranah kajian dalam ilmu politik.

c. Administrasi Negara sebagai Ilmu Politik (1950-1970)

Secara singkat, fase paradigma ini menunjukkan adanya upaya untuk mengkaji dan merumuskan kembali hubungan konseptual antara bidang ilmu administrasi negara dengan ilmu politik.. Upaya tersebut menimbulkan konsekuensi berupa kebutuhan untuk menentukan dan memperjelas batasan bidang kajian ini, setidaknya dengan menekankan

pada fokus utama dari pengalaman atau praktik inti yang menjadi dasar pengembangannya.

d. Administrasi negara sebagai Ilmu Administrasi (1954-1970)

Perkembangan tersebut berawal dari adanya ketidakpuasan terhadap pandangan yang menempatkan ilmu administrasi sebagai disiplin yang dianggap berada di bawah ilmu politik. Dalam fase ini, administrasi dipandang sebagai sebuah paradigma yang lebih menekankan pada fokus kajian tertentu, namun belum secara jelas menentukan lokus atau ruang lingkup objek kajiannya.

e. Administrasi Negara sebagai Ilmu Administrasi Negara (1970)

Administrasi negara mengalami perkembangan hingga menjadi suatu disiplin ilmu yang dikenal sebagai ilmu administrasi negara. Perkembangan tersebut tidak hanya terbatas pada kajian administrasi pemerintahan, tetapi juga meluas ke berbagai bidang seperti teori organisasi, ilmu kebijakan (*policy science*), serta ekonomi politik. Dalam perkembangannya yang relatif cepat, administrasi negara sebagai bidang kajian ilmiah telah menunjukkan karakteristik dan ciri khasnya sendiri.

f. *Governance* (1970-sekarang)

Paradigma *governance* hadir sebagai bentuk pembaruan dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan yang diharapkan dapat dijalankan berdasarkan prinsip akuntabilitas, profesionalitas, transparansi, partisipasi,

efektivitas, efisiensi, serta menjunjung tinggi rasa keadilan bagi masyarakat. Menurut Canadian Institute, *governance* mencakup tradisi, institusi, dan berbagai proses yang mengatur cara kekuasaan digunakan dan bagaimana warga negara mendapatkan hak untuk menyampaikan suara atau aspirasinya, serta bagaimana keputusan terkait kepentingan publik ditetapkan. Secara umum, *governance* mengacu pada mekanisme pengelolaan negara yang melibatkan pelaksanaan berbagai kewenangan, partisipasi warga negara, serta interaksi berbagai kekuatan politik dalam proses pengambilan keputusan. Dalam kerangka *governance*, pemerintah tidak lagi menjadi satu-satunya aktor yang berperan, melainkan terdapat keterlibatan berbagai pihak atau *multi-stakeholder*. Oleh karena itu, kerja sama antara berbagai pemangku kepentingan menjadi hal yang tidak dapat dihindari dalam proses penyelenggaraan pemerintahan..

1.6.4 Kebijakan Publik

Kebijakan publik memiliki beberapa definisi berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli maupun lembaga-lembaga tertentu. Menurut pendapat Thomas Dye (1992), arti kebijakan publik merupakan “*anything a government chooses to do or not to do*”. Namun, pendapat ini dianggap kontroversial dikarenakan dianggap sebuah konsep kosong belaka. Pendapat lain yang diutarakan Cochran (1995) yang menyebutkan definisi kebijakan publik sebagai tindakan pemerintah dan niat yang menentukan tindakan tersebut. Anderson, sebagaimana dikutip oleh Leo Agustino (2016:7), menjelaskan kebijakan publik adalah serangkaian tindakan yang memiliki tujuan tertentu serta dijalankan oleh aktor atau kelompok aktor yang

berkaitan dengan penyelesaian suatu permasalahan atau isu yang menjadi perhatian publik. Kebijakan publik merupakan istilah yang merujuk secara khusus pada keputusan resmi atau rencana tindakan yang ditetapkan oleh organisasi negara atau yang melibatkan lembaga negara dalam proses penetapannya.

James E Anderson (1997) Kebijakan publik dapat dipahami sebagai serangkaian tindakan yang terarah dan dilakukan oleh individu ataupun kelompok aktor dalam menghadapi suatu permasalahan tertentu. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kebijakan publik memiliki lima implikasi penting, yaitu sebagai berikut.

1. Perumusan suatu kebijakan pada dasarnya dilakukan untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. ;
- 2 Kebijakan pada dasarnya mencakup serangkaian tindakan atau pola tindakan yang diambil dan dilaksanakan oleh pejabat pemerintah dalam menjalankan tugasnya.
3. Kebijakan merujuk pada tindakan nyata yang diambil dan dilaksanakan oleh pemerintah, bukan hanya pada rencana atau keinginan pemerintah untuk melakukan suatu tindakan.
4. Kebijakan dapat memiliki bentuk yang bersifat positif maupun negatif.
5. Setidaknya dalam bentuk positifnya, kebijakan publik disusun berdasarkan landasan hukum sehingga memiliki sifat yang otoritatif dan mengikat.

Menurut Anderson (1997), kebijakan publik dipahami sebagai kebijakan yang dirumuskan oleh satu aktor atau beberapa aktor yang memiliki kewenangan dalam proses pemerintahan. Aktor tersebut dapat berasal dari pihak eksekutif, misalnya melalui keputusan presiden, maupun dari kerja sama antara lembaga eksekutif dan legislatif seperti dalam pembentukan undang-undang. Selain itu, lembaga yudikatif juga memiliki peran, misalnya dalam melakukan pengujian materiil terhadap undang-undang. Dalam perkembangan konsep *governance*, proses perumusan kebijakan tidak hanya melibatkan aktor pemerintah, tetapi juga melibatkan pihak nonpemerintah seperti sektor swasta, organisasi pelayanan masyarakat (*community service organization*), media massa, perguruan tinggi, dan berbagai pihak lainnya.

Dari beberapa definisi terkait kebijakan publik yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwasanya kebijakan publik merupakan serangkaian keputusan yang diambil oleh pemerintah yang selanjutnya dijadikan kerangka acuan dalam mengambil tindakan terkait masalah-masalah tertentu. Kebijakan publik memberikan acuan atau panduan dan pedoman kerja bagi pemerintah dalam melaksanakan dan menjalankan fungsi dan tugasnya serta menyediakan akuntabilitas bagi masyarakat atau warga negara.

Kebijakan dapat berupa kebijakan formal ataupun kebijakan informal. Kebijakan formal dapat berbentuk dokumen rencana kebijakan yang telah dibahas, ditulis, ditelaah, disetujui dan diterbitkan oleh badan pembuat kebijakan. Sedangkan kebijakan informal merupakan praktik ad hoc, umum, tidak tertulis tetapi diakui secara luas dan harus diikuti. Meskipun kebijakan ini tidak dibuat

eksplisit secara tertulis, akan tetapi masih dipraktekkan oleh sejumlah pihak. Kebijakan publik itu sendiri dibuat oleh mereka yang memiliki otoritas yang sah untuk memaksakan pedoman normatif, yakni dibuat oleh pejabat terpilih dan memiliki legitimasi.

1.6.5 Proses Kebijakan

Kebijakan publik merupakan kebijakan yang dirumuskan oleh pemerintah sebagai pengambil keputusan untuk mencapai tujuan tertentu dalam masyarakat, yang proses penyusunannya dilakukan melalui serangkaian tahapan. Kebijakan publik tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan muncul melalui proses banyak tahapan yang harus dilewati. Thomas R. Dye (1992) menjelaskan bahwa dalam kebijakan publik terdapat beberapa tahapan proses yang harus dilalui, yaitu sebagai berikut:

a. Identifikasi masalah

Masalah kebijakan dapat diidentifikasi dengan cara menelusuri berbagai tuntutan atau permintaan (demands) yang diajukan kepada pemerintah untuk mengambil tindakan tertentu.

b. Penyusunan agenda

Tahap ini merupakan proses pengusulan rancangan kebijakan yang melibatkan organisasi perencana kebijakan, kelompok kepentingan, serta birokrasi pemerintahan. Pada tahap ini juga disajikan informasi mengenai kemungkinan dampak atau konsekuensi di masa mendatang dari penerapan

berbagai alternatif kebijakan, termasuk konsekuensi jika kebijakan tidak diterapkan sama sekali.

c. Perumusan Kebijakan

Tahap ini bertujuan untuk menyajikan informasi tentang keuntungan atau manfaat dari setiap alternatif kebijakan serta memberikan rekomendasi terhadap alternatif yang dianggap paling menguntungkan atau memberikan manfaat terbesar.

d. Pengesahan kebijakan

Suatu tindakan politik partai politik, kelompok penekanan, presiden dan kongres.

e. Implementasi Kebijakan

Kebijakan yang telah disahkan selanjutnya dijalankan oleh instansi pemerintah atau pihak berwenang lainnya dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.

f. Evaluasi Kebijakan

Tahapan ini merupakan tahap dimana mengkaji sejauh mana kebijakan tersebut dilaksanakan. tersebut berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta mengidentifikasi dampak dan kemungkinan perbaikan di masa mendatang. Tahapan ini dilakukan oleh lembaga pemerintah sendiri, konsultan diluar pemerintah,pers, dan masyarakat.

1.6.6 Implementasi Kebijakan

Salah satu tahapan yang krusial dalam proses kebijakan publik adalah implementasi kebijakan. Sebuah kebijakan yang sudah ditetapkan tidak akan

mampu mencapai tujuan maupun dampak yang diharapkan apabila tidak dilaksanakan secara nyata. Oleh karena itu, implementasi kebijakan pada dasarnya menjadi sarana atau mekanisme untuk mewujudkan kebijakan yang telah ditetapkan agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Menurut Lester dan Stewart yang dikutip dalam Winarno (2002:101–102), implementasi kebijakan dalam arti luas dipahami sebagai suatu instrumen administrasi publik dan hukum yang mencakup keterlibatan berbagai aktor, organisasi, prosedur, dan teknik yang bekerja secara terpadu untuk mengimplementasikan kebijakan sehingga tujuan serta dampak yang diharapkan dapat diwujudkan. Berdasarkan pengertian tersebut, implementasi kebijakan dapat dipahami sebagai proses pelaksanaan suatu kebijakan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat terwujud, baik kebijakan tersebut berbentuk undang-undang maupun berbagai peraturan lain yang ditetapkan oleh pemerintah.

Menurut definisi dalam Kamus Webster yang dikutip oleh Solichin Abdul Wahab (2005:64), implementasi diartikan sebagai *to implement*, yaitu menyediakan sarana atau alat yang diperlukan untuk melaksanakan suatu kegiatan (*to provide the means for carrying out*), serta memberikan dampak atau efek nyata terhadap sesuatu (*to give practical effect to*). Berdasarkan hal tersebut maka implementasi kebijakan merupakan suatu tahapan dalam melaksanakan keputusan yang telah ditetapkan (undang-undang, peraturan pemerintah, dll).

Menurut Donald Van Metter dan Carl Van Horn dalam Solichin Abdul Wahab (2005:65), implementasi kebijakan dapat dipahami sebagai Merupakan

berbagai tindakan yang dilakukan oleh aparatur pemerintah, baik perorangan maupun secara bersama, yang ditujukan untuk mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan dalam suatu kebijakan. Tindakan tersebut meliputi segala upaya dalam mengimplementasikan keputusan yang telah ditetapkan menjadi langkah - langkah operasional yang memiliki kurun waktu tertentu, serta melanjutkan berbagai inisiatif guna mewujudkan perubahan-perubahan, baik besar maupun kecil, sebagaimana ditetapkan dalam kebijakan yang telah diputuskan.

Berdasarkan pandangan ahli tersebut bisa disimpulkan implementasi kebijakan merupakan sebuah tahap yang krusial pada proses kebijakan publik yang bertujuan untuk mewujudkan tujuan atau dampak dari kebijakan yang telah dirumuskan. Implementasi mencakup serangkaian tindakan operasional yang dilakukan oleh aktor-aktor pemerintah, baik individu maupun kelompok, serta melibatkan berbagai instrumen administratif dan hukum. Tujuannya adalah untuk menerjemahkan keputusan-keputusan kebijakan, seperti undang-undang atau peraturan, ke dalam tindakan nyata yang berdampak. Dengan kata lain, implementasi kebijakan adalah proses pelaksanaan yang memberikan efek praktis terhadap kebijakan yang telah ditetapkan sebelumnya.

1.6.7 Model Implementasi Kebijakan

Dalam Implementasi Kebijakan, terdapat beberapa model pendekatan yang digunakan untuk memahami proses pelaksanaan kebijakan. Dua di antaranya adalah pendekatan *top-down* dan *bottom-up*. Menurut Lester dan Stewart (2000:108), kedua pendekatan tersebut dikenal sebagai *The Command and Control*

Approach (pendekatan komando dan pengendalian), yang sejalan dengan konsep *top-down approach*, serta *The Market Approach* (pendekatan pasar), yang sepadan dengan *bottom-up approach*. Masing-masing pendekatan menawarkan kerangka kerja tersendiri dalam menjelaskan hubungan antara kebijakan yang dirumuskan dengan hasil yang dicapai dalam pelaksanaannya.

Pendekatan top-down, proses implementasi kebijakan berlangsung secara terpusat dan biasanya dimulai dari pemerintah pusat sebagai pengambil keputusan utama. Pendekatan ini berpijak pada anggapan bahwa kebijakan yang telah dirumuskan oleh pembuat kebijakan harus dilaksanakan oleh aparat birokrasi pada tingkat pelaksana. Dengan demikian, keberhasilan pendekatan ini sangat bergantung pada sejauh mana para pelaksana mampu menjalankan mengacu pada prosedur serta tujuan yang telah dirumuskan oleh pembuat kebijakan di tingkat pusat.

Pendekatan *top-down* dalam analisis implementasi kebijakan menitikberatkan pada tingkat keberhasilan pencapaian tujuan formal yang telah ditetapkan dalam suatu kebijakan. Dalam pendekatan ini, aspek organisasi atau birokrasi menjadi perhatian utama karena dianggap sebagai faktor penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi pelaksanaan kebijakan. Sejumlah ahli yang dikenal mewakili perspektif top-down antara lain Donald Van Metter dan Carl Van Horn, kemudian Daniel Mazmanian bersama Paul Sabatier, serta George C. Edwards III dan Merilee S. Grindle.

1.6.7.1 Model implementasi kebijakan oleh George C. Edward III

Model implementasi yang dikemukakan oleh George C. Edward III bersifat top-down, dia sendiri menyebut model implementasi kebijakan publiknya dengan *Direct and Indirect Impact on Implementation*. Model ini memiliki 4 variabel yang menentukan keberhasilan dari suatu kebijakan yang telah dijalankan , yaitu (1) komunikasi, (2) sumberdaya, (3) disposisi, (4) struktur birokrasi.

1) Komunikasi

Komunikasi merupakan bagaimana sebuah kebijakan yang akan dijalankan dikomunikasikan atau diinformasikan kepada publik atau para aktor oleh pembuat kebijakan. Tujuan dari hal ini adalah agar para implementator mengetahui secara jelas apa yang harus mereka lakukan atau kerjakan. Oleh karena itu pesan yang ingin disampaikan atau dikomunikasikan ke implementator harus jelas, konsisten dan akurat mengenai isi, arah, tujuan sasaran dari suatu kebijakan agar ketika dijalankan sehingga pelaksanaan kebijakan tersebut dapat berlangsung dengan efektif dan efisien.

2) Sumber Daya

Sumber daya merupakan variabel kedua yang sangat penting dalam menentukan kebijakan yang dijalankan akan berhasil atau tidak, karena sumber daya merupakan mesin penggerak atau pelaksana. Sumber daya tersebut dapat berupa manusia, finansial, informasi, sarana prasarana maupun sumber daya pendukung lainnya. Kebijakan yang akan

diimplementasikan tanpa adanya sumber daya yang cukup hanya akan menjadi dokumen saja , karena hal itu sumber daya merupakan hal yang penting. Kesiapan dan ketersediaan sumber daya ini juga yang bisa menentukan tingkat keberhasilan dari implementasi kebijakan.

3) Disposisi

Disposisi merupakan karakteristik atau sikap dari para implementor atau pelaksana dalam menjalankan kebijakan, seperti sikap jujur, komitmen, ketaatan hukum. Apabila para pelaksana memiliki sikap yang positif terhadap suatu kebijakan, maka pelaksanaan kebijakan tersebut cenderung berjalan sesuai dengan tujuan awal yang telah ditetapkan. Sebaliknya, jika perilaku para pelaksana tidak sejalan dengan kehendak para pembuat kebijakan, maka proses implementasi akan menghadapi hambatan dan menjadi lebih sulit

4) Struktur Birokrasi

variable ini meliputi struktur organisasi, pembagian wewenang, hubungan antar unit atau dengan organisasi lain. Struktur birokrasi terdiri atas aspek fragmentasi dan prosedur operasional standar (SOP) yang berperan dalam mempermudah serta menyelaraskan tindakan para pelaksana kebijakan dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka.

1.6.7.2 Model Implementasi Kebijakan Grindle

Model implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh Grindle dalam Agustino (2006: 167) dikenal dengan implementasi as *A Political and Administrative Process*. Merilee S. Grindle yang dikutip oleh Nugroho (2009:221) berpendapat tingkat keberhasilan pelaksanaan kebijakan bergantung pada isi kebijakan serta kondisi atau konteks implementasinya yang dikenal dengan istilah derajat kemampuan implementasi.

1) Isi kebijakan meliputi:

- a. Kepentingan yang mempengaruhi, dalam pelaksanaannya, kebijakan tentu melibatkan berbagai kepentingan, dan bagaimana kepentingan-kepentingan tersebut memengaruhi proses implementasi menjadi hal yang perlu ditelusuri.
- b. Manfaat yang diperoleh, bahwa suatu kebijakan perlu mengandung berbagai bentuk manfaat yang mencerminkan dampak positif dari pelaksanaan kebijakan tersebut
- c. Derajat perubahan yang hendak dicapai berkaitan dengan sasaran yang hendak diraih dari suatu kebijakan. Dalam hal ini, penting untuk menegaskan bahwa perubahan yang diharapkan melalui kebijakan tersebut perlu memiliki ukuran atau skala yang jelas sehingga dapat diketahui sejauh mana kebijakan tersebut berhasil mencapai tujuannya.
- d. Posisi Pengambilan keputusan, Pengambilan keputusan merupakan elemen krusial dalam pelaksanaan suatu kebijakan. Oleh karena itu,

penting untuk menjelaskan di mana posisi pengambilan keputusan dalam kebijakan yang akan diimplementasikan, serta menilai apakah penempatan program tersebut sudah sesuai

- e. Pelaksana Program, Pelaksanaan suatu kebijakan atau program memerlukan dukungan dari pelaksana yang kompeten guna menjamin keberhasilannya. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut telah memuat informasi yang jelas dan terperinci mengenai siapa saja pihak yang akan mengimplementasikannya.
- f. Alokasi Sumber Daya, keberhasilan implementasi suatu kebijakan sangat ditentukan oleh tersedianya dan kecukupan sumber daya yang menunjangnya.

2) Konteks Implementasi meliputi :

- a. Kekuatan, berbagai kepentingan, serta strategi yang dijalankan oleh para aktor yang berperan pada jalannya proses tersebut. Dalam sebuah kebijakan, penting dalam memperhitungkan kekuasaan, kepentingan, serta strategi yang dimiliki oleh para aktor yang berperan, agar proses implementasi dapat berjalan lancar. Tanpa perencanaan yang matang terhadap aspek-aspek tersebut, besar kemungkinan hasil pelaksanaan program akan menyimpang dari yang diharapkan
- b. karakteristik institusi dan rezim ,Lingkungan tempat kebijakan dijalankan turut mempengaruhi tingkat keberhasilannya. Oleh sebab

itu, maka akan mengulas karakteristik lembaga yang dapat memberikan dampak terhadap pelaksanaan kebijakan tersebut.

- c. tingkat kepatuhan dan responsivitas, menggambarkan bagaimana kepatuhan dan respons para pelaksana terhadap suatu kebijakan. Setelah kebijakan dijalankan dengan mempertimbangkan isi maupun konteks lingkungannya dapat dievaluasi apakah implementasi oleh pelaksana sesuai dengan harapan.

1.6.7.3 Model Implementasi Van Metter dan Van Horn

Model implementasi kebijakan menurut Van Meter dan Van Horn merupakan salah satu cara yang sistematis untuk menganalisis tingkat efektivitas suatu kebijakan publik dalam mencapai sasaran yang diharapkan atau gagal diimplementasikan. Pendekatan implementasi kebijakan menurut Van Meter dan Van Horn merupakan salah satu cara yang sistematis untuk tingkat efektivitas suatu kebijakan publik dalam mencapai sasaran yang diharapkan. atau gagal diimplementasikan. Model ini menjelaskan bahwa proses implementasi kebijakan memiliki sifat yang berurutan yang dimulai dari pengambilan keputusan politik, implementasi kebijakan, serta diakhiri oleh hasil yang didapat dari kebijakan tersebut.

Terdapat 6 variable menurut Van Metter dan Van Horn (1975): yang berdampak pada efektivitas kinerja kebijakan publik, yaitu:

- 1) Standar dan tujuan kebijakan

Keberhasilan pelaksanaan kebijakan pada dasarnya dapat dilihat dari

kesesuaian antara ukuran dan tujuan kebijakan dengan kondisi sosial serta budaya yang ada pada tingkat pelaksana. Jika sasaran dan ukuran kebijakan dirumuskan secara terlalu ideal dan tidak realistis, maka proses implementasinya akan menghadapi kesulitan untuk direalisasikan secara efektif (Leo Agustino, 2006).

2) Sumber daya

Menurut Meter dan Horn (1975), Tingkat keberhasilan implementasi kebijakan sangat dipengaruhi oleh pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara optimal dalam proses pelaksanaannya. Dalam implementasi kebijakan, manusia menjadi sumber daya utama yang sangat menentukan keberhasilan pelaksanaannya. Selain itu, ketersediaan dana dan waktu juga adalah hal penting yang turut mempengaruhi keberhasilan proses implementasi tersebut. Menurut Donald Van Metter dan Carl Van Horn yang dikutip dalam Budi Winarno Widodo (1974), sumber daya kebijakan (*policy resources*) memiliki peran yang sama pentingnya dengan komunikasi yang terjadi pada implementasi kebijakan. Ketersediaan sumber daya diperlukan untuk mendukung kelancaran administrasi dalam pelaksanaan suatu kebijakan. Sumber daya tersebut dapat berupa dana maupun bentuk insentif lainnya yang dapat membantu memperlancar proses implementasi. Apabila dana atau insentif tersebut tidak tersedia atau jumlahnya terbatas, sehingga hal tersebut dapat dianggap sebagai salah satu faktor utama yang menyebabkan kegagalan dalam pelaksanaan kebijakan.

3) Karakteristik organisasi pelaksana

Perhatian terhadap agen pelaksana meliputi berbagai organisasi yang terlibat dalam implementasi kebijakan, baik yang bersifat formal maupun informal. Keberadaan dan karakteristik para pelaksana ini memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan pelaksanaan kebijakan. Oleh karena itu, dalam konteks kebijakan tertentu diperlukan pelaksana yang memiliki sikap disiplin, tegas, serta mampu menjalankan kebijakan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

4) Disposisi atau sikap pelaksana

Menurut Van Meter dan Van Horn dalam Agustinus (2006), sikap para pelaksana kebijakan, baik dalam bentuk penerimaan maupun penolakan, sangat berpengaruh terhadap keberhasilan ataupun kegagalan pelaksanaan kebijakan publik. Situasi ini dapat terjadi karena kebijakan yang diterapkan sering kali tidak dirumuskan melalui keterlibatan masyarakat setempat, yang sebenarnya memiliki pemahaman langsung terhadap berbagai permasalahan yang mereka alami. Pada umumnya, kebijakan publik dirancang dengan pendekatan top-down, sehingga para pengambil keputusan tidak selalu memiliki pemahaman yang mendalam terhadap kebutuhan, aspirasi, maupun persoalan nyata yang terjadi di tingkat masyarakat.

5) Komunikasi antar organisasi

Implementasi kebijakan akan berlangsung secara efektif apabila individu-individu yang bertanggung jawab atas pelaksanaannya memahami ukuran-ukuran dan tujuan ingin dicapai. Oleh sebab itu, kejelasan mengenai indikator-indikator dasar serta tujuan kebijakan perlu mendapat perhatian serius, termasuk ketepatan penyampaian informasi kepada para pelaksana serta konsistensi pesan yang disampaikan dari berbagai sumber. Dalam konteks ini, proses komunikasi baik di dalam maupun antar organisasi merupakan sesuatu yang kompleks dan tidak mudah.

6) Lingkungan ekonomi, sosial, dan politik

Faktor lingkungan eksternal, seperti kondisi ekonomi, sosial, dan politik, memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan kebijakan publik. Keterlibatan serta kondisi dari lingkungan eksternal tersebut dapat memengaruhi hasil dari proses implementasi kebijakan yang dijalankan. Apabila situasi sosial, ekonomi, maupun politik tidak mendukung, kondisi itu dapat menimbulkan hambatan dalam mencapai kinerja implementasi kebijakan yang optimal. Oleh sebab itu, keberhasilan pelaksanaan kebijakan sangat memerlukan lingkungan eksternal yang kondusif agar proses implementasinya dapat berlangsung secara efektif dan terarah.

1.6.7.4 Model Implementasi Daniel Mazmanian dan Paul Sabatier

Model implementasi kebijakan publik yang dikemukakan oleh Daniel Mazmanian dan Paul Sabatier, sebagaimana dijelaskan dalam Agustino (2008:144), dikenal dengan sebutan *A Framework for Policy Implementation Analysis*. Model ini menekankan bahwa proses implementasi dapat dianalisis melalui identifikasi berbagai variabel yang memengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan kebijakan. Variabel-variabel tersebut kemudian dikelompokkan ke dalam tiga kategori utama, yaitu:

1. Tingkat kemudahan maupun kesulitan dari permasalahan yang akan diatasi.
2. Kemampuan kebijakan dalam menata dan mengarahkan proses implementasi secara tepat.
3. Faktor di luar regulasi yang berpengaruh terhadap implementasi.

1.6.8 Faktor Pendukung & Penghambat Implementasi Kebijakan

Bambang Sunggono dalam buku Hukum dan kebijakan publik, berpendapat bahwa implementasi kebijakan memiliki faktor pendukung & penghambat, yaitu:

1. Isi Kebijakan

Implementasi kebijakan tidak berhasil disebabkan masih tidak jelasnya isi kebijakan, maksudnya tujuannya dari kebijakan tersebut tidak dijelaskan secara rinci, sementara sarana, penetapan prioritas, maupun program kebijakannya terlalu umum atau bahkan tidak disebutkan sama sekali.

2. Informasi

Pelaksanaan kebijakan publik mengandaikan bahwa secara langsung perlu memperoleh informasi yang sesuai dan relevan agar dapat menjalankan tugas serta perannya secara efektif. Namun, informasi tersebut justru tidak tersedia, misalnya karena adanya hambatan dalam komunikasi

3. Dukungan

Implementasi kebijakan akan sulit dijalankan apabila dukungan yang diberikan tidak cukup memadai dalam mendukung implementasi kebijakan tersebut.

4. Pembagian Potensi

Faktor lain yang turut menyebabkan kegagalan dalam implementasi kebijakan publik adalah ketidakseimbangan dalam pembagian potensi antar pihak yang terlibat. Hal ini berkaitan dengan pembagian tugas dan kewenangan dalam organisasi pelaksana. Struktur organisasi yang kurang tepat dapat memicu berbagai persoalan, terutama jika tanggung jawab dan kewenangan tidak disesuaikan secara proporsional dengan tugas yang diberikan, atau jika terdapat batasan-batasan yang tidak jelas. (Sunggono, 1994: 149–153)

Sementara menurut Darwin (1999) menyatakan bahwa ada 5 aspek yang menjadi pendukung & penghambat implementasi kebijakan, yaitu:

1. Kepentingan

Dalam pelaksanaan kebijakan publik, sering kali muncul konflik di kalangan kelompok sasaran atau masyarakat. Hal ini terjadi karena kebijakan tersebut dapat memberikan keuntungan bagi sebagian kelompok, sementara di sisi lain, justru merugikan kelompok lainnya . (Agus Dwiyanto, 2000).

2. Azas Manfaat

Dalam upaya mewujudkan pemerintahan yang efektif, pemerintah dituntut untuk mampu menangani berbagai persoalan yang ada, meskipun tidak semuanya dapat diselesaikan karena keterbatasan kapasitas yang dimiliki. Oleh karena itu, pemberdayaan masyarakat, termasuk melalui LSM atau organisasi lain, menjadi penting untuk membantu mengatasi masalah-masalah yang muncul di masyarakat.

Pada tahap penyelesaian masalah ini, kebijakan publik sebagai bentuk intervensi pemerintah seharusnya diharapkan dapat memberikan dampak yang baik bagi masyarakat, baik secara langsung maupun tidak langsung. Manfaat tersebut pada akhirnya juga akan berdampak positif bagi pemerintah. Jika dilihat dari segi kebermanfaatannya, semakin besar manfaat yang dirasakan masyarakat dari implementasi kebijakan, maka

proses pelaksanaannya akan menjadi lebih mudah dan cepat. Sebaliknya, jika kebijakan tersebut dirasa tidak memberi manfaat, maka proses implementasinya akan menghadapi lebih banyak hambatan.

3. Budaya

Salah satu aspek penting yang perlu diamati pada implementasi kebijakan publik adalah adanya perubahan sikap dan perilaku pada kelompok sasaran atau masyarakat. Sebelum kebijakan baru diterapkan, kelompok tersebut biasanya sudah terbiasa menjalankan aktivitas tertentu sesuai dengan kebijakan sebelumnya. Ketika kebijakan baru diberlakukan, akan terjadi perubahan baik dalam hal keuangan, metode, lokasi, maupun aspek lainnya yang bisa memicu penolakan atau resistensi dari kelompok sasaran terhadap kebijakan tersebut.

4. Aparat Pelaksana

Aparat pelaksana atau implementor merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan atau kesulitan dalam mengimplementasikan kebijakan publik. Diperlukan komitmen dari para pelaksana untuk bertindak sesuai dengan tujuan kebijakan tersebut. Menurut Darwin (1999), hal ini memerlukan penetapan peraturan yang jelas serta sistem pengawasan dan pengendalian yang efektif dan transparan guna mencegah munculnya perilaku aparat yang bertentangan dengan kepentingan publik. Di samping itu, masyarakat juga perlu diberdayakan

agar mampu bersikap lebih kritis terhadap tindakan aparat yang menyimpang.

5. Anggaran

Sebuah program dapat terlaksana dengan baik apabila didukung oleh sumber daya yang mencukupi, seperti pendanaan, peralatan teknologi, serta fasilitas dan infrastruktur lainnya. Ketika sumber daya tersebut tidak memadai, maka pelaksanaan program akan menghadapi berbagai kendala yang menghambat keberhasilan implementasinya

1.6.9 Perluasan Kesempatan Kerja

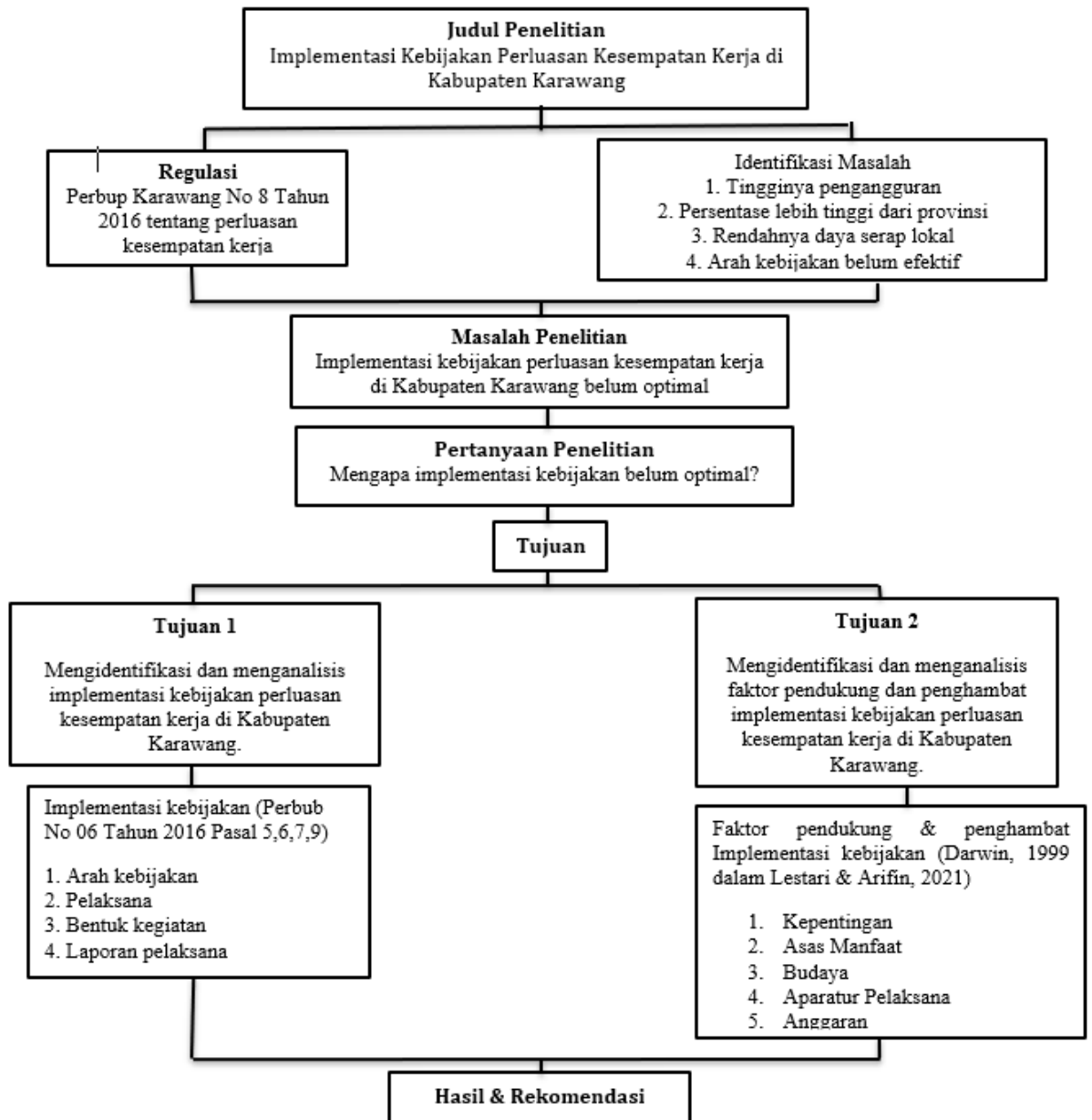
Peraturan Bupati Kabupaten Karawang Nomor 8 Tahun 2016 menjelaskan bahwa perluasan kesempatan kerja merupakan upaya yang dilakukan untuk menambah serta mengembangkan peluang kerja bagi masyarakat. Dalam pelaksanaannya, kebijakan ini dibagi menjadi dua bentuk, yaitu perluasan kesempatan kerja yang berada dalam hubungan kerja dan yang berada di luar hubungan kerja. Perluasan kesempatan kerja dalam hubungan kerja merujuk pada penciptaan maupun pengembangan pekerjaan yang didasarkan pada adanya kesepakatan kerja antara pemberi kerja dan pekerja yang disertai dengan pemberian upah. Kegiatan tersebut dilaksanakan oleh berbagai badan usaha, baik yang berasal dari BUMN, BUMD, maupun perusahaan swasta.

Pemerintah daerah memiliki peran dalam mengembangkan serta memperluas peluang kerja dalam hubungan kerja, salah satunya melalui pemberian kemudahan dalam proses perizinan investasi. Di samping itu, dalam pelaksanaan

perluasan kesempatan kerja tersebut, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), maupun pihak swasta dapat menetapkan berbagai program dan kegiatan yang mendukung terciptanya lapangan pekerjaan dalam hubungan kerja. Salah satu bentuk program yang diterapkan adalah kewajiban untuk menyerap tenaga kerja lokal paling sedikit sebesar 60% dari total pekerja, yang dibuktikan melalui kepemilikan Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK). Selain itu, pelaksanaan program tersebut juga dilakukan melalui penyampaian informasi lowongan pekerjaan serta proses seleksi tenaga kerja yang dilaksanakan secara satu pintu melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

Pemerintah daerah mewajibkan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), serta pihak swasta untuk menyampaikan laporan tertulis kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang yang berkaitan dengan pelaksanaan perluasan kesempatan kerja.

1.6. 11 Kerangka Pikir



Gambar 1. 4 Kerangka pikir

Sumber : Diolah Peneliti dari berbagai sumber (2025)

1.7 Operasionalisasi Konsep

Menurut Sugiyono (2012:31), definisi operasional merupakan langkah untuk menentukan konstruk atau karakteristik yang akan dipelajari sehingga dapat dijadikan sebagai variabel yang dapat diukur. Dalam penelitian, operasionalisasi konsep merupakan tahap penting karena peneliti perlu menguraikan konsep tersebut menjadi indikator-indikator yang lebih spesifik dan terukur. Langkah ini berfungsi untuk memudahkan peneliti dalam melakukan analisis. Kualitas kerangka operasional dapat dilihat dari ketepatan dimensi yang disusun dalam menggambarkan konsep yang diteliti.

1.7.1 Implementasi Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja

Perluasan kesempatan kerja adalah langkah yang dilakukan untuk membuka peluang kerja baru sekaligus meningkatkan dan mengembangkan lapangan pekerjaan yang sudah ada. Dalam penelitian berjudul implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Karawang Perluasan Kesempatan kerja terdiri dari beberapa dimensi yang saling terkait dan berpengaruh dalam menentukan keberhasilan implementasi tersebut. Dimensi-dimensi tersebut dioperasionisasikan melalui penjelasan berikut:

1. Arah Kebijakan

Dimensi arah kebijakan menggambarkan cara Pemerintah Kabupaten Karawang menetapkan sasaran strategis untuk memperluas peluang kerja sesuai dengan Peraturan Bupati Karawang Nomor 8 Tahun 2016. Selain itu, arah kebijakan ini juga menunjukkan keselarasan dengan

dokumen perencanaan seperti RPJMD dan Renstra Dinas Tenaga Kerja, sehingga pelaksanaan perluasan kesempatan kerja memiliki landasan strategis yang jelas dan berkelanjutan. Hal ini dapat dilihat dari

- a. Kejelasan tujuan kebijakan
- b. Pesesuaian arah kebijakan dengan kebutuhan tenaga kerja

2. Pelaksana kebijakan

Dimensi pelaksanaan kebijakan menjelaskan bagaimana kebijakan perluasan kesempatan kerja dijalankan oleh perangkat daerah dan pihak terkait. Pelaksanaan ini diukur melalui efektivitas koordinasi antar dinas serta keterlibatan sektor swasta. Hal tersebut dapat dilihat dari

- a. Koordinasi antar perangkat daerah
- b. Kapasitas / kompetensi aparatur pelaksana.

3. Bentuk kegiatan

Bentuk kegiatan menggambarkan program-program nyata yang dilakukan pemerintah daerah untuk memperluas kesempatan kerja. Dalam melaksanakan perluasan kesempatan kerja BUMN/BUMD dan swasta menetapkan program dan kegiatan perluasan kesempatan kerja. Kegiatan tersebut antara lain

- a. Penyerapan tenaga kerja lokal
- b. Informasi lowongan pekerjaan 1 pintu

4. Laporan pelaksanaan

Laporan pelaksanaan merupakan bentuk akuntabilitas pemerintah dalam menjalankan kebijakan perluasan kesempatan kerja. Dimensi ini

memastikan bahwa setiap kegiatan terdokumentasi dengan baik, dilaporkan secara berkala, serta menjadi dasar evaluasi dan perumusan kebijakan selanjutnya.

- a. Mekanisme laporan pelaksanaan
- b. Ketepatan waktu penyusunan laporan
- c. Penggunaan data monitoring dan evaluasi

1.7.2 Faktor pendukung dan penghambat

Pada bagian ini akan menjelaskan mengenai faktor yang mempengaruhi dibalik implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu :

1. Kepentingan

Faktor kepentingan mengacu pada sejauh mana tujuan para aktor kebijakan seperti pemerintah daerah, perusahaan, , hingga masyarakat selaras dengan tujuan kebijakan perluasan kesempatan kerja. Hal ini dapat dilihat dari

- a. Kesesuaian kepentingan pemerintah daerah
- b. Kepentingan masyarakat

2. Kepentingan masyarakat Asas manfaat

Azaz manfaat menggambarkan sejauh mana kebijakan perluasan kesempatan kerja memberikan manfaat langsung bagi masyarakat dan pihak terkait. Hasil ini dapat dilihat dari

- a. Kemanfaatan program bagi pencari kerja
- b. Manfaat kebijakan terhadap penurunan pengangguran

3. Budaya

Faktor budaya mencakup nilai, norma, dan persepsi masyarakat maupun pelaksana kebijakan terhadap program perluasan kesempatan kerja. Budaya kerja, budaya organisasi, serta budaya lokal dapat mendorong atau menghambat keberhasilan. Hal ini bisa dilihat dari

- a. Budaya birokrasi pelaksana kebijakan
- b. Budaya masyarakat

4. Aparat pelaksana

Aparat pelaksana adalah pihak yang bertanggung jawab mengoperasionalkan kebijakan, seperti Dinas Tenaga Kerja, pengelola program, hingga petugas lapangan. Kapasitas dan kualitas aparat sangat menentukan efektivitas implementasi. Hal ini bisa dilihat dari

- a. Kapasitas SDM pelaksana
- b. Kedisiplinan dan tanggung jawab pelaksana

5. Anggaran

Anggaran merupakan sumber daya finansial yang digunakan untuk mendukung seluruh kegiatan perluasan kesempatan kerja. Kecukupan anggaran menjadi faktor pendukung, sedangkan keterbatasan anggaran dapat menghambat implementasi. Hal ini dapat dilihat dari

- a. Ketersediaan anggaran program
- b. Efektivitas penggunaan anggaran

1.8 Argumentasi Penelitian

Penelitian ini berangkat dari kenyataan bahwa Kabupaten Karawang, sebagai salah satu kawasan industri terbesar di Indonesia, justru mencatat tingkat pengangguran terbuka yang tinggi, bahkan melebihi rata-rata Provinsi Jawa Barat. Kondisi ini menjadi paradoks yang menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara potensi ekonomi yang besar dan rendahnya efektivitas kebijakan ketenagakerjaan daerah. Peraturan Bupati Karawang Nomor 8 Tahun 2016 telah disusun untuk memperluas kesempatan kerja melalui kebijakan seperti sistem rekrutmen satu pintu, kebijakan 60:40. Namun, implementasi kebijakan ini masih menghadapi berbagai tantangan, mulai dari kurangnya keterampilan tenaga kerja lokal, minimnya pengawasan birokrasi, hingga rendahnya koordinasi antar institusi.

Berdasarkan Peraturan bupati (PERBUB) Kabupaten Karawang no 8 tahun 2016 mengenai perluasan kerja terdapat 4 variable yang menentukan keberhasilannya yaitu arah kebijakan, pelaksana, bentuk kegiatan, laporan pelaksan. Dalam konteks Karawang, variabel-variabel ini belum berjalan secara optimal. Komunikasi kebijakan belum menjangkau seluruh masyarakat pencari kerja, sumber daya pelatihan masih terbatas, pelaksana belum menunjukkan komitmen yang kuat, dan struktur birokrasi masih belum terintegrasi secara efektif.

Penelitian ini penting untuk dilaksanakan karena masih terbatasnya penelitian yang mengkaji implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja di Karawang secara spesifik dari perspektif kebijakan publik. Selain itu, penelitian ini memiliki urgensi praktis mengingat pengangguran merupakan salah satu indikator

utama dalam mengukur keberhasilan pembangunan daerah. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk mengevaluasi kebijakan yang telah ada, tetapi juga memberikan rekomendasi yang berbasis pada temuan empiris dan kerangka teoretis yang kuat agar kebijakan pengurangan pengangguran di Kabupaten Karawang dapat lebih tepat sasaran dan efektif dalam pelaksanaannya.

1.9 Metode Penelitian

1.9.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang dipilih dengan tujuan untuk menjelaskan dan menggambarkan berbagai informasi yang diperoleh secara mendalam. Basrowi dan Suwandi (2008:27) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif lebih menekankan pada penggunaan analisis induktif terhadap data yang diperoleh dari suatu bidang kajian yang bersifat khusus dan memiliki karakteristik unik, dengan tujuan untuk mengembangkan hipotesis atau teori yang dapat digunakan secara lebih luas. Dalam penelitian kualitatif, proses pengumpulan data umumnya dilaksanakan melalui berbagai metode pengumpulan data, di antaranya wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk menjawab serta menemukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan fenomena sosial. Untuk menghindari pendekatan kuantitatif yang melibatkan pengukuran dan perbandingan antar variabel, data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui dokumen, catatan, serta hasil observasi lapangan.

1.9.2 Situs penelitian

Situs penelitian merupakan lokasi nyata tempat peneliti melaksanakan kegiatan penelitian guna memperoleh data yang valid, akurat, serta relevan dengan tema, permasalahan, dan fokus yang telah ditentukan. Pada penelitian ini, peneliti memilih lokasi penelitian yaitu di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Pemilihan lokasi ini didasarkan karena walaupun menjadi pusat industri dengan banyaknya kawasan industri, Kabupaten Karawang merupakan salah satu dari 5 kabupaten/kota dengan tingkat pengangguran tertinggi di Provinsi Jawa Barat

1.9.3 Fenomena penelitian

Fenomena penelitian mengacu pada kejadian, peristiwa atau kondisi yang menjadi focus utama dalam sebuah studi. Dalam penelitian ini fenomena akan disajikan dalam bentuk table. Berikut table fenomena penelitian yang digunakan yaitu:

Table 1.4 Fenomena penelitian

No	Fenomena	Sub fenomena	Gejala yang diamati	Informan	<i>Interview Guide</i>
1.	Implementasi perluasan kesempatan kerja	Arah kebijakan	Kejelasan tujuan kebijakan	1.Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang 2.Masyarakat Pencari Kerja	1.Bagaimana anda melihat tujuan kebijakan perluasan kesempatan kerja di dokumen kebijakan apakah sudah dirumuskan secara spesifik dan realistis menurut kondisi lokal? 2.Menurut Anda, apakah tujuan itu relevan dengan kebutuhan tenaga kerja di Kabupaten
			Pesesuaian arah kebijakan dengan kebutuhan tenaga kerja	1.Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang 2.Masyarakat Pencari Kerja	1.Apakah sasaran program sudah tepat?

No	Fenomena	Sub fenomena	Gejala yang diamati	Informan	<i>Interview Guide</i>
		Pelaksana	Kapasitas / kompetensi aparatur pelaksana.	1.Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang 2.Masyarakat Pencari Kerja	1.apakah kapasitas dan kompetensi aparatur pelaksana sudah memadai 2.Apakah ada pelatihan atau peningkatan kapasitas bagi staf untuk mendukung pelaksanaan program? Bila ada bagaimana kualitasnya?
			Koordinasi antar lembaga	1.Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang	1.Bagaimana koordinasi antara pihak dilakukan apakah sudah berjalan dengan baik?
		Bentuk kegiatan	Penyerapan tenaga kerja lokal	1.Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang 2.Masyarakat pencari kerja	1.Apakah perusahaan mematuhi kewajiban kuota 60% tenaga kerja lokal? 2.Apa alasan perusahaan yang belum memenuhi kuota?

No	Fenomena	Sub fenomena	Gejala yang diamati	Informan	<i>Interview Guide</i>
					1. Apakah kebijakan ini meningkatkan peluang warga lokal bekerja?
			Sistem Satu Pintu Informasi Lowongan Kerja	1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang 2. Masyarakat pencari kerja	1. Apakah sistem pusat informasi lowongan sudah efektif digunakan? 2. Apakah informasi lowongan mudah diakses oleh masyarakat? 3. Apakah masyarakat aktif menggunakan platform tersebut?
		laporan pelaksana	Mekanisme laporan pelaksanaan	1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang	1. Bagaimana mekanisme laporan pelaksanaan program? 2. Apakah ada dokumentasi resmi: data penerima manfaat, realisasi program, evaluasi, dan tindak lanjut?
			Ketepatan waktu	1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang	1. Apakah penyampaian laporan selalu tepat waktu?

No	Fenomena	Sub fenomena	Gejala yang diamati	Informan	<i>Interview Guide</i>
					2. Jika tidak, faktor menurut anda apa penyebab keterlambatan?
			Pemanfaatan laporan	1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang 2. Masyarakat Pencari Kerja	1. Bagaimana laporan digunakan dalam evaluasi program?
2.	Faktor pendukung & penghambat implementasi kebijakan	Kepentingan	Kesesuaian kepentingan pemerintah daerah	1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang	1. Menurut Anda, apakah kepentingan pemerintah daerah selaras dengan tujuan kebijakan perluasan kesempatan kerja? 2. Bagaimana komitmen pemerintah daerah dalam mengutamakan masyarakat lokal dalam penyerapan kerja?
			Kepentingan masyarakat	1. Masyarakat pencari kerja	1. Bagaimana pandangan anda mengenai kebijakan perluasan kesempatan kerja?

No	Fenomena	Sub fenomena	Gejala yang diamati	Informan	<i>Interview Guide</i>
					2. Apakah anda merasa kebijakan ini menjawab kebutuhan anda?
		Azaz manfaat	Manfaat kebijakan terhadap penurunan pengangguran	1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang 2. Masyarakat Pencari Kerja	1. Bagaimana Anda melihat dampak kebijakan ini terhadap penurunan pengangguran? 2. Apakah manfaatnya sudah merata di seluruh kecamatan?
			Manfaat kebijakan bagi masyarakat	1. Masyarakat pencari kerja	1. Bagaimana kebijakan ini membantu anda mendapatkan pekerjaan? 2. Apakah anda merasakan kemudahan akses lewat sistem satu pintu informasi kerja?
		Budaya	Budaya birokrasi	1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang	1. Bagaimana budaya kerja staf Disnaker dalam pelayanan informasi kerja?

No	Fenomena	Sub fenomena	Gejala yang diamati	Informan	<i>Interview Guide</i>
				2.Masyarakat pencari kerja	1.Apakah prosedur birokrasi mudah diakses dan tidak berbelit? 2.Apakah anda merasa dilayani secara profesional?
			Budaya masyarakat	1.Masyarakat pencari kerja	1.Apakah anda proaktif mencari informasi kerja melalui sistem resmi? 2.Apakah masih ada budaya menitipkan atau rekomendasi informal dalam mencari pekerjaan?
		Apparat pelaksana	Kapasitas SDM pelaksana	1.Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten 2.Masyarakat Pencari Kerja	1.Bagaimana kapasitas staf Disnaker dalam menjalankan tugas implementasi kebijakan? 2.Apakah jumlah SDM mencukupi untuk pengawasan dan pelayanan?
			Kedisiplinan dan kinerja aparat	1.Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten	1.Bagaimana tingkat disiplin aparat dalam menjalankan SOP?

No	Fenomena	Sub fenomena	Gejala yang diamati	Informan	<i>Interview Guide</i>
				2.Masyarakat pencari kerja	2.Adakah hambatan di lapangan yang sering dihadapi aparat?
		Anggaran	Ketersediaan anggaran	1.Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten 2.Masyarakat Pencari Kerja	1.Apakah anggaran untuk kegiatan perluasan kesempatan kerja mencukupi? 2.Program apa saja yang terkendala karena keterbatasan anggaran?
			Efektivitas penggunaan anggaran	1.Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten	1.Apakah anggaran sudah digunakan sesuai program 2.Adakah ketidaksesuaian antara perencanaan dan realisasi anggaran?

Sumber : Diolah Peneliti dari berbagai sumber (2025)

1.9.4 Subjek Penelitian

Lexy J. Moleong (2010) dalam Prawiti (2017) menjelaskan bahwa subjek penelitian merujuk pada informan, yaitu orang-orang yang memiliki pengetahuan dan dapat memberikan keterangan mengenai kondisi serta situasi yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Dalam penelitian kualitatif, subjek merujuk pada individu yang menjadi sumber utama data, yakni mereka yang memiliki pengetahuan atau pemahaman mendalam mengenai fenomena atau permasalahan yang dikaji.

Subjek penelitian ini meliputi para pemangku kepentingan yang turut terlibat dalam kegiatan tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung. dalam pelaksanaan kebijakan program perluasan kesempatan kerja di kabupaten Karawang. Pemilihan subjek didasarkan pada peran, tanggung jawab, dan pengalaman mereka dalam merumuskan, mengimplementasikan, serta mengevaluasi kebijakan tersebut, termasuk dampaknya terhadap perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Karawang. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari pihak-pihak yang berperan aktif dalam perumusan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan program penanggulangan pengangguran, yaitu:

1. Aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang
2. Penerima Manfaat Program (Masyarakat/Pencari Kerja)

1.9.5 Jenis Data

Penulis akan menggunakan pendekatan kualitatif dengan menganalisis data dan informasi yang diperoleh melalui studi kepustakaan serta observasi langsung di lapangan. Informasi dikumpulkan dari hasil wawancara dengan informan dan dari penelitian yang relevan dengan fenomena yang dikaji.

1.9.6 Sumber Data

Sumber data dapat diartikan sebagai segala yang menyediakan informasi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini, data yang digunakan berasal dari dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut:

1. Data primer

Menurut Sugiyono (2018:456), data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumber yang memberikan informasi kepada pengumpul data. Data tersebut biasanya diperoleh dari sumber utama atau dari lokasi penelitian. Pada penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui proses wawancara dengan informan yang dinilai memiliki informasi dan pemahaman yang berkaitan dengan topik penelitian. Data primer diperoleh melalui kegiatan wawancara dan observasi kepada pihak-pihak terkait pada penerapan kebijakan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Karawang yang terkait termasuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, aparatur kecamatan/kelurahan, ,

Lembaga pelatihan kerja (BLK),Penerima Manfaat Program (Masyarakat/Pencari Kerja)

2. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456), data sekunder merupakan data yang didapat secara tidak langsung oleh peneliti, contohnya dari pihak lain atau melalui dokumen yang telah tersedia. Pada penelitian ini, data sekunder berasal dari berbagai literatur dan dokumen yang relevan, seperti peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, buku, jurnal ilmiah, serta artikel yang berkaitan dengan topik penelitian.

1.9.7 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menjadi bagian yang sangat penting dalam suatu penelitian, karena menentukan kesesuaian data yang diperoleh dengan judul serta fokus penelitian yang telah ditentukan. Menurut Sugiyono (2009:224), mengatakan bahwa pengumpulan data merupakan tahapan yang sangat penting dalam penelitian, karena tujuan utama dari kegiatan penelitian adalah memperoleh data..Berikut adalah teknik pengumpulan data dipergunakan:

1. Wawancara Penelitian

A. Muri Yusuf (2014:372) menerangkan wawancara merupakan proses komunikasi langsung antara pewawancara dan informan yang bertujuan untuk memperoleh informasi. Dalam proses ini, peneliti mengajukan berbagai pertanyaan kepada narasumber terkait dengan objek

penelitian yang sedang dikaji.. Wawancara bertujuan untuk menggali pemikiran dan perasaan seseorang, memahami cara pandangnya terhadap kenyataan, serta memperoleh informasi yang tidak bisa diperoleh hanya melalui pengamatan langsung.

Dalam penelitian ini digunakan metode wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang dirancang secara sistematis dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya. Pertanyaan-pertanyaan tersebut ditujukan kepada informan yang dianggap memiliki pemahaman dan mampu memberikan penjelasan terkait isu yang diteliti. Panduan pertanyaan ini digunakan oleh peneliti sebagai acuan selama proses wawancara guna memperoleh data langsung dari narasumber. Tujuan dari wawancara tersebut digunakan peneliti agar tetap berada dalam ruang lingkup dari peneliti, dan tidak melebar pada permasalahan lain (Gulo, 2002:188).

2. Observasi Penelitian

Menurut Rachman (2015: 93) menyatakan Observasi merupakan kegiatan pengamatan yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian, yang kemudian disertai dengan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang muncul. Teknik observasi digunakan dalam pengumpulan data apabila penelitian berkaitan dengan perilaku manusia, atau ketika diperlukan penjelasan terhadap hal-hal yang tidak terungkap melalui wawancara. Observasi juga berfungsi untuk memperkuat

informasi dari informan agar dapat membantu peneliti memahami fenomena yang diteliti dengan lebih jelas..

3. Dokumentasi Penelitian

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan menganalisis dokumen yang telah disusun oleh pihak lain, yang berisi catatan aktivitas masa lalu dalam bentuk tulisan, gambar, atau berbagai data lainnya. Dalam penelitian ini, dokumentasi yang digunakan mencakup foto, gambar, dokumen resmi, rekaman wawancara, dan materi sejenis yang diperoleh dari lembaga atau instansi tempat penelitian dilakukan.

1.9.8 Analisis & Interpretasi Data

Analisis data merupakan tahapan dalam penelitian yang bertujuan memproses data sehingga menghasilkan informasi yang lebih mudah dipahami oleh pembaca. Salah satu pendekatan yang digunakan dalam proses ini adalah analisis kualitatif, yang juga diterapkan dalam penelitian ini. Menurut Noeng Muhadjir (1998) dalam Rijali (2018), analisis data merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menelaah berbagai catatan yang diperoleh dari wawancara, observasi, serta sumber data lainnya. Proses tersebut bertujuan untuk meningkatkan pemahaman peneliti terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Proses ini mencakup kegiatan proses mengklasifikasikan data ke dalam kategori-kategori tertentu., memecah data menjadi unit-unit informasi yang lebih kecil, menyusun pola-pola tertentu, melakukan sintesis terhadap data, serta menyeleksi informasi

yang relevan untuk dianalisis. Melalui tahapan tersebut, peneliti kemudian dapat menarik kesimpulan sehingga data yang diperoleh menjadi lebih mudah dipahami, baik oleh peneliti sendiri maupun oleh pembaca. Teknik ini bertujuan untuk menyajikan data dan fakta secara sistematis, baik yang diperoleh dari studi lapangan maupun studi pustaka, guna memperjelas dan merinci deskripsi hasil penelitian. Penelitian ini menggunakan metode analisis Miles dan Huberman. Analisis data menurut Miles dan Huberman (1984) (dalam Sugiyono, 2009), yaitu

1. Reduksi Data

Semua data yang diperoleh dari hasil pengamatan, wawancara dokumen akan direduksi dengan mengumpulkan, memilah mengolah data tersebut supaya dapat memberikan gambaran lebih spesifik. Menurut Sugiyono (2018:247–249) menjelaskan bahwa reduksi data adalah proses penyederhanaan data yang dilakukan dengan cara merangkum serta memilih informasi yang paling pokok dan relevan dengan fokus penelitian. Pada tahap ini peneliti menitikberatkan pada data yang penting, menemukan tema serta pola yang muncul, sehingga data yang diperoleh menjadi lebih jelas dan mempermudah proses pengumpulan serta analisis data selanjutnya. Melalui proses tersebut, data yang telah direduksi mampu mampu memperjelas gambaran penelitian serta memudahkan peneliti dalam melakukan proses pengumpulan data maupun penelusuran data tambahan apabila diperlukan. Data yang diperoleh kemudian disusun ke dalam

kelompok-kelompok yang saling berkaitan dan disesuaikan dengan teori yang digunakan dalam penelitian.

2. Penyajian Data

Penyajian data merupakan tahapan dalam penelitian yang bertujuan untuk menyusun dan mengelola informasi yang telah dikumpulkan agar lebih mudah dipahami dan dianalisis oleh peneliti. Dalam penelitian kualitatif, data dapat disajikan dalam bentuk uraian naratif, bagan, flowchart, ataupun bentuk penyajian lainnya. Namun, penyajian data pada penelitian kualitatif umumnya disampaikan dalam bentuk teks naratif. Tujuan dari penyajian data ini adalah untuk memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai hasil penelitian atau menampilkan bagian-bagian penting dari keseluruhan informasi yang diperoleh.

3. Kesimpulan dan Verifikasi

Tahapan terakhir dalam analisis data kualitatif adalah penarikan dan validasi kesimpulan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat berbentuk jawaban terhadap rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, namun juga dapat mengungkap temuan baru yang belum pernah diidentifikasi. Selain itu, kesimpulan menyusun pola hubungan serta keterkaitan sebab-akibat yang mendukung pemecahan masalah penelitian berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan.

1.9.9 Kualitas Data

Uji kebenaran atau keabsahan data perlu dilakukan untuk mengetahui apakah kualitas data penelitian sudah baik. Kualitas data mengacu kepada keakuratan data yang diperoleh selama proses penelitian. Menurut (Gibbs, 2007 dalam Creswell 2010) validitas kualitatif merupakan proses pemeriksaan ketepatan atau keabsahan hasil penelitian dengan menggunakan metode tertentu. Dalam penelitian ini, teknik triangulasi digunakan sebagai metode untuk menguji dan memastikan keakuratan data penelitian. Menurut Wiliam Wiersma (1986) (dalam Sugiyono, 2009) triangulasi dapat diartikan sebagai pengecekan atau verifikasi data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan akurat mengenai fenomena yang diteliti. Melalui teknik triangulasi sumber, peneliti menghimpun data dari berbagai informan yang memiliki keterlibatan langsung atau pengetahuan yang relevan terkait kebijakan penurunan angka pengangguran. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan prosedur yang seragam, namun melibatkan berbagai jenis narasumber, seperti pejabat pemerintah, masyarakat, dan ahli kebijakan publik. Tujuan penggunaan teknik ini adalah untuk mengecek keabsahan data dari data yang diperoleh sewaktu pengumpulan dan analisis data dengan melihat dari berbagai sudut pandang yang bertujuan untuk mengurangi bias pada data.