

# BAB I

## PENDAHUAN

### 1.1. Latar Belakang

Pengangguran merupakan tanggung jawab pemerintah Indonesia baik dari pusat hingga daerah. Sebagaimana yang tercantum pada UUD 1945 bahwa “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang bermartabat.” Akan tetapi implementasinya, banyak masyarakat Indonesia yang tidak dapat memenuhi hak tersebut karena berbagai permasalahan dan tantangan yang ada. Salah satunya terkait dengan minimnya lapangan kerja yang tidak sepadan dengan angkatan kerja yang ada.

Pengangguran menjadi indikator penting ekonomi dan ketenagakerjaan karena sebagai acuan bagaimana lapangan kerja mampu menyerap angkatan kerja. Berdasarkan data BPS, Jawa Timur tahun 2019 memiliki jumlah penduduk sebanyak 39,70 juta orang. Di Indonesia, Jawa Timur memiliki jumlah penduduk terbesar kedua. Jumlah ini meningkat setiap tahunnya hingga tahun 2021 menjadi 40,88 juta orang. Peningkatan ini mengakibatkan jumlah angkatan kerja lebih besar dari permintaan sehingga mengakibatkan kemiskinan (Candraningtyas & Budhi Santosa, 2023).

Dalam kerangka otonomi daerah, pengangguran menjadi tantangan serius yang dihadapi Pemerintah Kota Batu, apalagi Kota Batu sebagai kota dengan pengangguran tertinggi di Jawa Timur. Berdasarkan data BPS tahun 2022, pengangguran mencapai 8,43 persen atau lebih dari 10.000 orang di Kota Batu. Dikutip dari berita detikJatim (21/04/2023), data tersebut juga dibenarkan oleh Erwan Puja Fiatno selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Batu bahwa data tersebut berdasarkan survei data makro. Survei ini menyatakan bahwa “Pengangguran atau orang yang tidak atau belum bekerja sejak umur 15 tahun ke atas tanpa klasifikasi umur, penyebab dan jenis pengangguran”. Menyikapi hal tersebut, DISNAKER fokus pada klasifikasi untuk mendapatkan data tingkat pengangguran kelompok usia produktif yang lebih valid (Ibrahim, 2023).

Tabel 1. 1 TPT dan TPAK menurut Kabupaten/Kota, 2020-2022

Kabupaten/Kota Regency/Municipality	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Unemployment Rate			Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Labor Force Participation Rate		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
<i>Kabupaten/Regency</i>						
Kabupaten Pacitan	2,28	2,04	3,65	80,36	80,57	82,99
Kabupaten Ponorogo	4,45	4,38	5,51	71,51	72,63	72,92
Kabupaten Trenggalek	4,11	3,53	5,37	75,72	72,36	72,01
Kabupaten Tulungagung	4,61	4,91	6,65	73,17	72,26	71,95
Kabupaten Blitar	3,82	3,66	5,45	70,83	70,44	72,79
Kabupaten Kediri	5,24	5,15	6,83	70,65	69,34	68,73
Kabupaten Malang	5,49	5,40	6,57	71,62	68,49	70,38
Kabupaten Lumajang	3,36	3,51	4,97	66,92	66,19	69,75
Kabupaten Jember	5,12	5,44	4,06	68,04	68,97	69,44
Kabupaten Banyuwangi	5,34	5,42	5,26	71,80	72,32	72,00
Kabupaten Bondowoso	4,13	4,46	4,32	75,09	73,89	74,61
Kabupaten Situbondo	3,85	3,68	3,38	73,17	71,63	72,15
Kabupaten Probolinggo	4,86	4,55	3,25	72,89	73,24	71,56
Kabupaten Pasuruan	6,24	6,03	5,91	67,67	69,03	70,19
Kabupaten Sidoarjo	10,97	10,87	8,80	67,17	66,47	72,87
Kabupaten Mojokerto	5,75	5,54	4,83	69,79	70,47	71,34
Kabupaten Jombang	7,48	7,09	5,47	70,23	70,69	66,65
Kabupaten Nganjuk	4,80	4,98	4,74	65,75	64,24	66,79
Kabupaten Madiun	4,80	4,99	5,84	71,42	67,77	72,72
Kabupaten Magetan	3,74	3,86	4,33	73,23	73,31	74,03
Kabupaten Ngawi	5,44	4,25	2,48	72,69	72,88	78,60
Kabupaten Bojonegoro	4,92	4,82	4,69	74,60	71,84	72,16
Kabupaten Tuban	4,81	4,68	4,54	71,84	73,77	73,63
Kabupaten Lamongan	5,13	4,90	6,05	70,81	70,72	69,30
Kabupaten Gresik	8,21	8,00	7,84	66,53	69,43	68,30
Kabupaten Bangkalan	8,77	8,07	8,05	67,00	68,66	73,86
Kabupaten Sampang	3,35	3,45	3,11	69,93	70,19	73,37
Kabupaten Pamekasan	3,49	3,10	1,40	69,82	65,88	73,59
Kabupaten Sumenep	2,84	2,31	1,36	75,02	75,63	75,12
<i>Kota/Municipality</i>						
Kota Kediri	6,21	6,37	4,38	66,00	67,35	69,93
Kota Blitar	6,68	6,61	5,39	69,53	69,96	67,78
Kota Malang	9,61	9,65	7,66	66,41	67,59	63,08
Kota Probolinggo	6,70	6,55	4,57	69,07	69,71	68,39
Kota Pasuruan	6,33	6,23	6,18	70,05	71,66	68,05
Kota Mojokerto	6,74	6,87	5,05	68,21	67,09	69,41
Kota Madiun	8,32	8,15	6,39	68,63	66,87	66,85
Kota Surabaya	9,79	9,68	7,62	68,05	67,30	69,99
Kota Batu	5,93	6,57	8,43	72,33	73,74	71,51
<b>Jawa Timur</b>	<b>5,84</b>	<b>5,74</b>	<b>5,49</b>	<b>70,33</b>	<b>70,00</b>	<b>71,23</b>

Sumber: BPS Kota Batu, 2022

Peningkatan ini tidak disertai dengan tingkat partisipasi Angkatan kerja di kota Batu. Terdapat dua pembahasan ketenagakerjaan berdasarkan Berita Resmi Statistik BPS Kota Batu pada 16 Januari 2023, keadaan ketenagakerjaan Kota Batu pada Agustus 2022(Timur, 2022). Pertama yaitu Tingkat Pengangguran Terbuka atau TPT sebanyak 8,43 persen sedangkan yang kedua yaitu Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja atau TPAK sebanyak 71,51 persen. TPT pada Agustus

2022 yang mencapai 8,43 persen tersebut lebih tinggi 1,86 persen dibandingkan pada tahun sebelumnya. Di sisi lain, TPAK pada Agustus 2022 mencapai 120.771 orang atau 71,51 persen, lebih rendah 2.556 orang dibandingkan tahun sebelumnya (Menurut data BPS Kota Batu, terdapat tren peningkatan penduduk usia kerja mengikuti bertambahnya jumlah penduduk. Pada Agustus 2022, terdapat kenaikan 1.650 orang penduduk usia kerja menjadi 168.887 orang. Umur kerja diklasifikasikan menjadi angkatan kerja dan non angkatan kerja dimana sebagian besar diantaranya adalah angkatan kerja sebanyak 120.771 orang. Dari angkatan kerja ini terbagi kembali menjadi penduduk yang bekerja sebanyak 110.596 orang dan pengangguran sebanyak 10.175 orang. Dari Agustus 2020 hingga Agustus 2022 terdapat tren peningkatan pengangguran, terlebih pada Agustus 2022, terdapat peningkatan pengangguran sebanyak 2.074 orang (Badan Pusat Statistik Kota Batu, 2023)

**Tabel 1. 2 Status Keadaan Ketenagakerjaan 2020 – 2022**

Status Keadaan Ketenagakerjaan	Agustus 2020	Agustus 2021	Agustus 2022	Perubahan Ags 2021–Ags 2022	
	orang	orang	orang	orang	persen
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Penduduk Usia Kerja	165.520	167.237	168.887	1.650	0,99
Angkatan Kerja	119.720	123.327	120.771	-2.556	-2,07
- Bekerja	112.623	115.226	110.596	-4.630	-4,02
- Pengangguran	7.097	8.101	10.175	2.074	25,60
Bukan Angkatan Kerja	45.800	43.910	48.116	4.206	9,58
	persen	persen	persen	persen poin	
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	5,93	6,57	8,43	1,86	
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	72,33	73,74	71,51	-2,23	
- Laki-Laki	84,73	86,04	86,38	0,34	
- Perempuan	59,75	61,26	56,42	-4,84	

Sumber: BPS Kota Batu, 2023

Peningkatan angkatan kerja pengangguran juga terpengaruh karena merebak dan masa pemulihan pandemi. Kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar sehingga meningkatkan pekerja yang dirumahkan. Hal ini kemudian berdampak pada jumlah pengangguran yang meningkat pada tahun 2020 (Rachmawati, 2022). Di sisi lain, berdasarkan data BPS Kota Batu di atas dapat diketahui bahwa angka pengangguran juga meningkat di masa pemulihan pasca pandemi Covid-19.

Kelesuan ekonomi hingga PHK sebagai dampak pandemi menyebabkan angka pengangguran Kota Batu meningkat. Seperti yang telah disebutkan dalam data BPS Kota Batu, pada tahun 2022 angka pengangguran meningkat mencapai

11.199 yang pada tahun 2020 sebanyak 7.079 orang. Menurut Suyanto selaku Kepala Bidang Tenaga Kerja DISNAKER Kota Batu, angka pengangguran meningkat karena pencari kerja lulusan baru tingkat menengah tidak bersedia mencari kerja di luar Batu. Padahal lapangan kerja yang tersedia di Kota Batu sangat terbatas. Posisi pencari kerja dari Kota Batu juga terdesak oleh pencari kerja dari daerah lainnya karena lowongan yang tersedia kurang mengakomodasi jumlah dan keahlian pencari kerja yang ada.

Lebih lanjut, masalah pengangguran juga dipengaruhi oleh sektor pekerjaan yang diminati oleh pencari kerja dari Batu. Dengan latar belakang Batu sebagai kota wisata, sebagian besar lowongan pekerjaan yang tersedia terdapat pada bidang pariwisata dan perhotelan yang juga terdampak oleh pandemi. Di sisi lain, lapangan kerja sektor pertanian masih sedikit padahal jumlah lulusannya paling banyak. Menurut Kabid Tenaga Kerja DISNAKER Kota Batu pandemi sangat berdampak pada pencari kerja yang bisa dilihat dari pendaftar kartu pra-kerja tahun 2020 hingga 2021 yang sebagian besar adalah masyarakat yang mengalami PHK dari sektor pariwisata (Hadi, 2023).

Nurochman selaku Wakil Ketua 1 DPRD Kota Batu menyebutkan angka pengangguran yang meningkat diakibatkan oleh berbagai dampak yang disebabkan oleh pandemi. Menurunnya perekonomian masyarakat telah berdampak besar karena pandemi. Hal yang perlu dilakukan oleh Pemerintah Kota Batu adalah pemetaan untuk mengetahui variabel mulai dari jumlah angkatan kerja yang di PHK hingga jumlah penyerapan angkatan kerja. Melalui pemetaan ini juga dapat diketahui berbagai faktor, peluang dan potensi yang bisa dilakukan. Selain pemetaan, pemerintah juga perlu mengkaji potensi usaha rintisan bagi angkatan kerja yang potensial sebagai lapangan pekerjaan yang baru (Hadi, 2023).

Berdasarkan data yang sudah disebutkan sebelumnya, Kota Batu menempati posisi teratas sebagai kota dengan jumlah TPT di tingkat kota se-Jawa Timur. Oleh karena itu, DISNAKER Kota Batu sedang melakukan klasifikasi untuk mendapatkan data yang valid. Dikutip dari *detikJatim* (21/04/2023), Kepala Dinas DISNAKER Kota Batu, Erwan Puja Fiatno menyebutkan bahwa saat ini pihaknya sedang melakukan identifikasi tingkat pengangguran sesuai informasi dari desa dan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil.

Data valid ini berhubungan dengan sasaran program penekanan pengangguran DISNAKER di Kota Batu. Berbagai upaya yang telah dilakukan diantaranya melalui penyampaian informasi, penempatan kerja dan pelatihan keterampilan kerja. Adapun yang menjadi sasaran pada program ini adalah warga Batu yang merupakan pengangguran usia produktif 17-35 tahun. Di sisi lain bagi mereka yang telah berusia 36 tahun ke atas biasanya akan mendapatkan pelatihan usaha dari dinas-dinas terkait di Kota Batu (Ibrahim, 2023).

Dikutip dari MalangVoice (7/02/2023), Kepala DISNAKER Kota Batu Erwan Puja Fiatno menyebutkan untuk menekan angka pengangguran yang ada, DISNAKER juga menyelenggarakan pelatihan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pencari kerja. Khususnya dilakukan untuk para pencari kerja yang mengalami PHK. Menurut Kepala DISNAKER, kebutuhan Kota Batu adalah Balai Latihan Kerja atau BLK. BLK sendiri termasuk dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) (Hadi, 2023). DISNAKER juga dalam proses penjajakan kerja sama untuk program pelatihan dengan perguruan tinggi seperti Universitas Muhammadiyah Malang (UMM). Sebagaimana diberitakan oleh Redaksi Tugu Malang, (2023). “Pelatihannya tidak sembarangan karena melibatkan langsung orang-orang di luar negeri.”

Dalam rangka mengurangi masalah pengangguran maka dibutuhkan program peningkatan kesempatan kerja yang dilakukan oleh DISNAKER Kota Batu. Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Batu tahun 2017-2022 program peningkatan kesempatan kerja termasuk ke dalam program prioritas yang disesuaikan dengan kondisi ekonomi daerah dan kebijakan refocusing pemerintah pusat dan pemerintah Provinsi Jawa Timur. Konsekuensi dari kebijakan refocusing dan RPJMD Kota Batu tersebut, maka pemerintah Kota Batu memberlakukan Keputusan Wali Kota Batu No. 188.45/258/KEP/422.012/2023 tentang Penunjukkan Peserta Kegiatan Pelatihan Keterampilan Bagi Anggota Masyarakat Berdasarkan Klaster Kompetensi Tahun Anggaran 2023 yang didalamnya memuat beberapa program pelatihan yaitu Pelatihan Administrasi Perkantoran, Pelatihan Menjahit, Pelatihan Barista dan Perhotelan, Pelatihan Digital, Pelatihan Tata Kecantikan, dan Pelatihan Bakery.

Sebagaimana yang diberitakan oleh realita.co (20 Januari 2023), DISNAKER juga mengadakan sosialisasi ke sekolah-sekolah untuk memberikan gambaran setelah lulus bagi para siswa. Adapun berbagai program ketenagakerjaan yang dilakukan DISNAKER Kota Batu adalah pelaporan dan pembuatan Kartu Kuning di Mall Pelayanan Publik. Selain itu, DISNAKER juga memiliki dua program lain yaitu pendidikan siap latih melalui BLK dan peningkatan kompetensi tenaga kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu, Ardi Muhammad Sidik (2019) menjelaskan bahwa DISNAKERtrans mempunyai berbagai tugas dalam pelayanan ketenagakerjaan. Tugas ini mencakup pemberian pelatihan kerja, pembuatan AK.1 dan penempatan tenaga kerja. Untuk mengatasi tingginya tingkat pencari kerja, DISNAKER memiliki peran yang sangat penting. Program pelatihan kerja merupakan bagian dari pemberdayaan tenaga kerja yang menjadi salah satu penyelesaian masalah peningkatan kualitas tenaga kerja. Apalagi menurut Sidik (2019), “Balai Latihan Kerja diarahkan untuk menjadi tempat berbagai pengetahuan, pengalaman siap kerja produktif dan keterampilan melalui berbagai program dan kurikulum.

Nomor 8 Tahun 2017 menjelaskan bahwasanya pelatihan kerja merupakan setiap aktivitas yang bertujuan memberikan, mendapatkan, memaksimalkan dan mengoptimalkan kedisiplinan, etos kerja, produktivitas dan kemampuan kerja dalam taraf kompetensi tertentu dan keahlian tertentu berdasarkan tingkat, posisi maupun kualifikasi pekerjaan. Pelatihan kerja biasanya dilaksanakan di BLK yaitu tempat untuk menyelenggarakan latihan kerja untuk para peserta agar dapat memiliki penguasaan terhadap jenis dan taraf keahlian kerja khusus sebagai bekal individu tersebut terjun ke pasar kerja. Sebagaimana yang telah disebutkan Kepala DISNAKER Kota Batu, BLK Kota Batu sendiri menjadi program DISNAKER yang telah masuk ke RPJMD. Apalagi, pemanfaatan BLK dalam mengurangi pengangguran juga dapat ditingkatkan dengan melakukan kerja sama sektor swasta. Hal ini diperkuat dalam Permenaker No. 7 Tahun 2012 menyatakan terkait pengoptimalan pemanfaatan BLK sebagai penunjang optimalisasi mutu SDM dengan mengadakan pelatihan, dibutuhkan kolaborasi dengan pihak ketiga.

Dalam mendukung pelatihan kerja yang dilakukan melalui BLK, pelatihan kerja yang dilakukan oleh DISNAKER Kota Batu harus meningkatkan kompetensi tenaga kerja. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 31 Tahun 2006, mengatur bahwasanya kompetensi kerja merupakan kapasitas seseorang dalam bekerja yang meliputi faktor sikap, keterampilan dan pengetahuan berdasarkan standar tetap. Sedangkan menurut Permenaker No. 11 tahun 2013 menjelaskan bahwasanya pelatihan berbasis kompetensi kerja yaitu suatu bentuk dari pelatihan kerja yang berfokus terhadap cara agar peserta menguasai kompetensi kerja yang meliputi sikap, keterampilan dan wawasan berdasarkan standar tetap dan juga syarat bekerja.

Berbagai program untuk mengatasi masalah pengangguran dilakukan melalui upaya peningkatan sumber daya manusia. Berdasarkan penelitiannya, Salsabila Rohada Aisiy (2022) menyebutkan bahwa DISNAKER Kota Batu bertindak sebagai fasilitator dalam penyelenggaraan pelatihan kerja demi membekali pencari kerja melalui keterampilan yang dibutuhkan pasar kerja. Pelatihan ini biasanya ditujukan untuk lulusan dari SMA dan SMK di Kota Batu. Berdasarkan data lapangan dari DISNAKER, pelaksanaan kegiatan pelatihan khusus bagi lulusan SMA dan SMK di Kota Batu menunjukkan bahwa 80% rata-rata penempatan kerja tidak sesuai dengan lulusan SMK (Aisiy, 2022).

Selain pelatihan kerja, Pemerintah Kota Batu melalui DISNAKER juga menyelenggarakan *job fair* pada 16-17 November 2023 lalu. Kegiatan ini sendiri diikuti oleh 22 perusahaan dalam dan luar negeri. Dikutip dari *MalangTimes.com* bahwa dari 22 perusahaan tersebut, tersedia 84 jabatan yang tersedia. Menurut Sekdis Adiek Imam Santoso, kegiatan tahunan ini hanya digelar setiap satu tahun sekali. Meskipun sebagai upaya penurunan angka pengangguran di Kota Batu, pencari kerja terbuka untuk umum dan tidak dibatasi domisili Batu sehingga terdapat 70 persen pencari kerja yang berasal dari luar kota Batu (Bachtler et al., 2024).

Berdasarkan latar belakang dapat disimpulkan bahwa intervensi untuk mengurangi pengangguran di Kota Batu perlu dilakukan. Apalagi jumlah angkatan kerja dan pengangguran menjadi faktor berpengaruh pada pertumbuhan ekonomi. Pengangguran merupakan salah satu permasalahan negara berkembang



seperti Indonesia. Kota Batu sendiri merupakan daerah otonom baru yang disasar untuk mendukung perekonomian khususnya dari segi pariwisata dan pertanian. Peningkatan jumlah penduduk Kota Batu tidak disertai dengan jumlah lapangan pekerjaan yang memadai sehingga berdampak pada banyaknya pengangguran (Putri & Hadi, 2017).

Ghozali Maski, Faishal Fadli dan Vietha Devia Sagita Sumantri (2020) menyebutkan Kota Batu telah menjadikan sektor pariwisata sebagai titik pertumbuhan dan berhasil menciptakan pertumbuhan ekonomi yang sangat pesat dan dalam waktu yang relatif singkat. Pertumbuhan ekonomi sektor pariwisata telah membawa perubahan besar pada masyarakat Kota Batu dari petani menjadi wirausaha (sektor informal). Meskipun penduduk yang bekerja di sektor informal termasuk dalam angka tingkat pengangguran, pemerataan pendapatan dapat terjadi karena sektor informal dapat menciptakan lapangan kerja dan menyerap lapangan kerja (Fadli et al., 2020). Namun, upaya pemerataan ini mendapatkan tantangan ketika pandemi Covid-19 terjadi pada tahun 2020-2022 ketika dampak pandemi menjalar ke sektor pariwisata.

Berdasarkan data BPS tahun 2023, penduduk usia kerja dan produktif di Batu telah mengalami peningkatan dari 165.520 orang Agustus 2020 menjadi 168.887 orang pada Agustus 2022. Besarnya populasi usia kerja memberi Kota Batu beberapa keuntungan karena angkatan kerja muda cenderung beradaptasi dengan teknologi baru dan mempelajari keterampilan baru lebih cepat dibandingkan angkatan kerja yang lebih tua. Strategi pelatihan DISNAKER Kota Batu yaitu melibatkan enam lembaga pelatihan kerja swasta dalam penyelenggaraan pelatihan sesuai dengan keahlian yaitu administrasi perkantoran, menjahit, barista dan perhotelan, digital marketing, tata kecantikan. Pelatihan ini diikuti oleh masyarakat umum kota Batu.

Penelitian ini fokus meneliti implementasi kebijakan peningkatan kesempatan kerja yang dilakukan oleh DISNAKER Kota Batu pada tahun 2023. Sebagaimana data yang disebutkan oleh BPS Kota Batu bahwa dari Agustus 2020 hingga Agustus 2022 terdapat tren peningkatan pengangguran di Kota Batu. Lebih lanjut pada Agustus 2022, terdapat peningkatan pengangguran sebanyak 2.074 orang (Badan Pusat Statistik Kota Batu, 2023). Apalagi Kota Batu sebagai



peringkat pertama pengangguran tertinggi di tingkat kota se-Jawa Timur dengan lebih dari 10.000 orang pengangguran. Meskipun pada tahun-tahun sebelumnya DISNAKER Kota Batu telah melakukan berbagai program, hal tersebut tidak mengurangi tingkat pengangguran di Batu.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Penelitian ini mempunyai rumusan permasalahan yaitu bagaimana kebijakan peningkatan kesempatan kerja di Kota Batu dilihat dari pendekatan implementasi?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan dari studi ini yaitu mengetahui kebijakan peningkatan kesempatan kerja di Kota Batu dilihat dari pendekatan implementasi. Sedangkan manfaat dari penelitian memiliki dua manfaat yaitu akademis dan praktis.

1. Manfaat akademis yaitu studi ini diharap mampu menggambarkan secara teoritis riset terkait pemerintahan mengenai kebijakan peningkatan kesempatan kerja di Kota Batu dilihat dari pendekatan implementasi.
2. Manfaat Praktis yaitu hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai rekomendasi kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Batu maupun pihak-pihak terkait penanganan masalah pengangguran di Kota Batu.

## **1.4 Definisi Konseptual**

### **1.4.1 Implementasi Kebijakan**

Dalam tulisan (Jumroh & Pratama, 2021) disebutkan bahwa secara konseptual, implementasi kebijakan adalah tindakan dari lembaga-lembaga pemerintahan baik dalam hal Individual dan juga kelompok untuk tujuan mencapai sasaran dari kebijakan tersebut. Dikutip dalam jurnal penelitiannya Syahrul Mubarak, Soesilo Zauhara, Endah Setyowati, Suryadia menyebutkan terdapat empat variabel signifikan terkait penerapan kebijakan yang diantaranya komunikasi, sumber daya, perilaku serta struktural birokrasi. Dikutip dari jurnal penelitian Andreas Delpiero Roring, Michael S. Mantiri dan Marlien T. (Roring et al., 2021) keempat variabel ini dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Komunikasi, yaitu implementasi kebijakan, akan berhasil jika pelaksanaannya mengetahui apa yang harus dilakukan.
- b. Sumber daya bisa berbentuk manusia baik berupa kemampuannya maupun secara finansial
- c. Disposisi atau perilaku merupakan suatu sifat yang dimiliki oleh pelaksana.
- d. Struktur birokrasi yang membidangi implementasi mempunyai dampak signifikan atas penerapan kebijakan.

Menurut Edward III, (2023), Komunikasi merupakan variabel awal dengan pengaruh tertentu terhadap tingkat kesuksesan penerapan kebijakan. Lebih lanjut komunikasi sangat mempengaruhi kesuksesan dalam mencapai tujuan pelaksanaan kebijakan masyarakat. Pengambil kebijakan serta pelaksana memerlukan komunikasi yang tepat sehingga bisa lebih konsisten menegakkan segala kebijakan yang berlaku di masyarakat Gaus 201. Setelah komunikasi ini tercapai, sikap para pelaksana kebijakan menjadi komponen penting dari pendekatan mereka terhadap implementasi kebijakan publik. (Bachtler). Lebih lanjut, Edward III juga menyebutkan bahwa tingkat keberhasilan implementasi kebijakan publik juga sangat dipengaruhi oleh birokrasi. Dua hal yang dapat meningkatkan kinerja birokrasi adalah penerapan Standar Operasional Prosedur dan fragmentasi. SOP diterapkan dalam aktivitas sehari-hari yang memungkinkan seluruh anggota menjalankan aktivitas sehari-hari berdasarkan standar yang ditentukan. Di sisi lain fragmentasi dilaksanakan sebagai tanggung jawab operasional antara beberapa unit kerja atau kegiatan pegawai (Jatmikowati, 2021).

#### **1.4.2 Peningkatan Kesempatan Kerja**

Berdasarkan PP No 33 tahun 2013, Kesempatan kerja merupakan peluang kerja yang dapat dipenuhi para pencari kerja serta tenaga kerja yang telah ada. Peningkatan peluang kerja dilakukan dalam rangka menciptakan lapangan pekerjaan baru atau dengan mengembangkan lapangan kerja sebelumnya. Terkait dengan peningkatan peluang kerja pemerintah daerah dan pemerintah pusat membuat berbagai keputusan peningkatan peluang kerja pada masing-masing unit berdasarkan wewenangnya. Dalam penerapannya terdapat dua pembagian kebijakan peningkatan peluang kerja baik di dalam maupun di luar hubungan

kerja. Berdasarkan Perwali Batu No 28 tahun 2019, menjelaskan bahwasanya Kesempatan kerja merupakan kondisi yang merepresentasikan adanya lowongan kerja yang akan dipenuhi pencari kerja. Kesempatan kerja merupakan Tersedianya lapangan kerja sebanyak-banyaknya baik yang terisi maupun yang masih kosong

Berdasarkan Kajian Rencana Ketenagakerjaan Nasional Tahun 2020-2024 Kementerian Ketenagakerjaan, kebijakan peningkatan peluang kerja berkaitan terhadap pengembangan modal dan penentuan tingkat gaji. Dalam hal ini penanaman modal dapat menstimulasi penyerapan pekerja. Di sisi lain, ada juga upah minimum sebagai standar minimum. Penentuan gaji yang berlebihan dengan tidak disertai optimalisasi kinerja akan menghambat masuknya investasi di satu sisi investasi berhubungan terhadap perkembangan peluang kerja maupun dibukanya lapangan kerja baru.(Ketenagakerjaan, 2021).

Dalam artikel Analisis Peningkatan Kesempatan Kerja di Indonesia disebutkan bahwa strategi untuk mengembangkan perekonomian secara efektif dan ramah lapangan kerja terdiri dari dua unsur: a) kebijakan sekaligus strategi yang menjadikan mekanisme perkembangan perekonomian berfokus terhadap sektor tenaga kerja, b) langkah yang diperlukan dalam hal membuat lapangan pekerjaan baru dengan mengadakan program pembukaan lapangan pekerjaan. (Sunartono, 2008). Dalam hal ini penciptaan lapangan kerja dilakukan melalui berbagai kebijakan termasuk ketenagakerjaan (Sunartono, 2008). Oleh karena itu, penyerapan tenaga kerja mencakup berbagai upaya yang dapat mendorong pertumbuhan peluang kerja dan pengembangan ketenagakerjaan yang tersedia sebagai potensi membangun suatu wilayah(Dona et al., 2018).

## **1.5 Definisi Operasional**

Adapun definisi operasional dari kebijakan peningkatan kesempatan kerja di Kota Batu dilihat dari pendekatan implementasi terdiri atas dua operasional.

### **1.5.1 Implementasi Kebijakan**

Operasionalisasi implementasi kebijakan terdiri atas empat dimensi sebagai berikut.

1. Komunikasi yang terdapat di DISNAKER Kota Batu dengan melakukan sosialisasi secara menyeluruh kepada pencari kerja Kota Batu atas program pendidikan siap latih melalui BLK dan peningkatan kompetensi tenaga kerja.
2. Sumber daya manusia DISNAKER Kota Batu yang ada dalam pelaksanaan kebijakan program pendidikan siap latih melalui BLK dan peningkatan kompetensi tenaga kerja.
3. Disposisi dilihat dari komitmen dan tanggung jawab DISNAKER Kota Batu sebagai implementor program pendidikan siap latih melalui BLK dan peningkatan kompetensi tenaga kerja.
4. Struktur Birokrasi DISNAKER Kota Batu memiliki SOP dan penerapan fragmentasi program pendidikan siap latih melalui BLK dan peningkatan kompetensi tenaga kerja.

## **1.6 Metode Penelitian**

### **1.6.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif deskriptif untuk menggambarkan kebijakan peningkatan kesempatan kerja di Kota Batu dilihat dari pendekatan implementasi. Sebagai penelitian kualitatif, data yang digunakan bisa dalam bentuk “Tulisan, rekaman ucapan verbal, gambar, angka, dan berbagai bentuk data lainnya yang dapat dituangkan dalam bentuk teks” (Harahap, 2019)

### **1.6.2 Subyek Penelitian**

Subyek penelitian dalam penelitian ini yaitu Dinas Tenaga Kerja Kota Batu yang dipilih secara sengaja atau (*purposive sampling*) karena dianggap sebagai *leading sector* dalam masalah ketenagakerjaan di Kota Batu.

1. Erwan Puja Fiatno selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Batu. Peneliti menganggap informan merupakan penanggung jawab atau pimpinan Dinas yang memahami tingkat kebijakan peningkatan kesempatan kerja di Kota Batu.

2. Yuliana Pandin selaku Kabid Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja DISNAKER Kota Batu. Peneliti menganggap informan memiliki posisi strategis dalam pelaksanaan kebijakan bidang tenaga kerja di Kota Batu
3. Masyarakat atau pencari kerja yang peneliti lihat sebagai pihak yang mendapatkan dampak dari implementasi kebijakan peningkatan kesempatan kerja di Kota Batu.

### **1.6.3 Sumber Data**

Terdapat dua sumber data penelitian kualitatif yang dikumpulkan yaitu primer dan sekunder.

1. Sumber utama berasal dari informasi penelitian yang dikumpulkan secara langsung untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer yang didapatkan merupakan hasil wawancara yang dilakukan dengan narasumber terpilih.
2. Sumber Sekunder adalah informasi berasal dari sumber yang tersedia. Data sekunder didapatkan melalui studi pustaka dari referensi-referensi buku, jurnal, laporan, dan sumber pustaka lain yang mendukung penelitian.

### **1.6.4 Teknik Pengambilan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan studi pustaka.

1. Harahap (2019) menyebutkan “Wawancara menjadi salah satu pengumpulan data yang dilakukan berdasarkan komunikasi lisan. Peneliti menggunakan wawancara semi terstruktur yang memungkinkan munculnya pertanyaan-pertanyaan baru seiring berjalannya wawancara.
2. Menurut (Harahap, 2019), “Untuk memahami interaksi sosial, observasi berperan dalam merasakan apa yang dirasakan seseorang.” Peneliti telah melakukan observasi langsung di DISNAKER Kota Batu.
3. Studi kepustakaan atau dokumen dimana menurut (Harahap, 2019), “Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan menggunakan elips sesuai dengan fokus masalah yang dikerjakan dan bukti-bukti yang akan disampaikan.” Dalam penelitian ini peneliti akan fokus pada dokumen pendukung untuk mengetahui kebijakan peningkatan kesempatan kerja di Kota Batu dari pendekatan implementasi.

### **1.6.5 Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di kantor DISNAKER Kota Batu yang beralamat di Balai Kota Among Kota Batu, Jawa Timur.

### **1.6.6 Teknis Analisis Data**

Setelah peneliti mendapatkan data lapangan, peneliti melanjutkan analisis data sesuai referensi Miles dan Huberman.

1. Reduksi data dilakukan setelah data terkumpul dengan cara memilah data dan membuat ringkasan menjadi analisis. Reduksi dilanjutkan melalui pemeriksaan dan pengelompokan data berdasarkan dengan permasalahan yang diteliti (Harahap, 2019).
2. Penyajian atau tampilan data yaitu menuliskan data dalam bentuk naratif. Peneliti menguraikan hasil penelitian dalam bentuk uraian kalimat yang berurutan dan sistematis (Harahap, 2019).
3. Kesimpulan diambil apabila kesimpulan yang diperoleh telah berdasarkan dengan bukti data yang diperoleh di lapangan (Harahap, 2019)