

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Peneliti memakai sepuluh (10) penelitian terdahulu yang dijadikan referensi penelitian terkait masalah implementasi kebijakan dan perluasan kesempatan kerja. Penelitian pertama yaitu artikel jurnal terkait dampak penerapan kebijakan atas efektivitas percepatan pencatatan KTP elektronik oleh Reyta (2018). Artikel ini membahas seberapa tidak efektifnya pencatatan KTP elektronik. Berangkat dari fenomena di atas, Reyta berasumsi bahwasanya permasalahan tersebut disebabkan faktor penerapan kebijakan (Reyta, 2018). Pertanyaan penelitian dianalisis berdasarkan variabel sumber daya, struktur birokrasi, perilaku pelaksana dan komunikasi dalam teori implementasi Edward III. Sedangkan untuk melihat efektivitas didasarkan pada pendekatan teori Mahmudi sebagai adaptasi dari Steers(1985) dalam melihat capaian tujuan, integrasi dan adaptasi kebijakan.

Penelitian menunjukkan bahwa efektivitas sebagai tujuan ditetapkan oleh suatu organisasi dengan menilai atau mengukur tingkat keberhasilan yang diperoleh (Reyta, 2018). Untuk menilai sejauh mana organisasi pemerintah mencapai tujuannya maka digunakan konsep efektivitas. Adapun berdasarkan pendekatan teori yang dilakukan maka hipotesis yang diajukan dari penelitian penulis adalah penerapan kebijakan pemerintah daerah berpengaruh signifikan atas tingkat efektivitas percepatan pencatatan KTP elektronik yang ditetapkan melalui empat (4) variabel. Studi ini memakai teknik survei explanatory, sedangkan data dikumpulkan melalui pengamatan dan studi pustaka yang meliputi; kuesioner, observasi, dan wawancara.

Penelitian kedua adalah artikel jurnal oleh Ahmad Riyadh U.B. dan Yunita Fauzia (Riyadh U.B. & Fauzia, 2020) terkait dengan implementasi program pelatihan di DISNAKER Surabaya menunjukkan bahwa aparatur desa merupakan bagian dari penyelenggaraan desa. Mereka mempunyai peran penting dalam mewujudkan kemajuan bangsa melalui desa. Penelitian ini mendeskripsikan tiga kompetensi (dasar, manajemen, dan teknis) yang dimiliki perangkat desa, kinerjanya, dan pengaruh kompetensi tersebut terhadap kinerja perangkat desa

dalam memberikan pelayanan administrasi desa di Kabupaten Sidoarjo. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan sampel sebanyak 147 responden aparatur desa. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara melalui metode *simple random sampling*.

Hasil studi menjelaskan bahwasanya kompetensi dasar, kemampuan manajemen, keterampilan teknis dan kinerja perangkat desa Sidoarjo berada pada kategori buruk. Kedua, kinerja perangkat desa dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu kemampuan manajemen, kompetensi dasar dan keterampilan teknis. Penelitian memiliki kebaruan yaitu SDM mempunyai kompetensi kerja yang baik mampu menunjukkan karakteristik kinerja yang berkualitas. Kualitas kinerja semakin tinggi jika kompetensi yang dimiliki juga tinggi (Riyadh U.B. & Fauzia, 2020).

Penelitian ketiga berupa artikel jurnal Teguh Febriyana, Rahmat Hidayat, Rudyk Nababan (2021) terkait dengan penerapan kebijakan peningkatan peluang kerja DISNAKER Karawang. Penelitian ini menunjukkan bahwa Karawang menjadi salah satu kabupaten yang memiliki masalah ketenagakerjaan berupa angka pengangguran yang tinggi di Jawa Barat. Tingginya tingkat pengangguran di Kabupaten Karawang bertolak belakang dengan perkembangan industri yang meningkat. Permasalahan kurang diserapnya tenaga kerja ini disebabkan berbagai faktor diantaranya seleksi penerimaan tenaga kerja yang kurang maksimal sesuai standar ketentuan dan masih ditemukan calo serta pungutan liar. Penelitian ini menyoroti tindakan Dinas Tenaga Kerja setempat dalam mengatasi permasalahan pengangguran di Karawang.

Data dikumpulkan dengan dokumentasi, observasi dan wawancara pada Dinas Tenaga Kerja, perwakilan perusahaan, karang taruna dan masyarakat pencari kerja. Peneliti merujuk empat (4) variabel sumber daya organisasi, kondisi lingkungan, kemampuan agen pelaksana dan hubungan antar organisasi dalam implementasi kebijakan G. Shabbir Cheema dan Dennis A. Rondinelli. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diketahui bahwa berdasarkan Pergub 8 Tahun 2016 menunjukkan bahwa perluasan kesempatan kerja telah dilaksanakan oleh Pemda Karawang (Febriyana et al., 2021). Dari penelitian ini juga disebutkan bahwa hubungan antar organisasi pada Dinas tenaga Kerja belum berjalan cukup baik, sumberdaya organisasi dan karakteristik agen pelaksana kurang optimal sehingga belum dapat menyelesaikan permasalahan tenaga kerja di Karawang.

Penelitian keempat merupakan artikel terkait keempat variabel implementasi terhadap efektivitas program BOS di sekolah dasar di Kecamatan Tambak oleh (Subketi et al., 2017). Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa Bantuan Operasional Sekolah (BOS) termasuk kebijakan publik tidak terlaksana secara optimal di Kecamatan Tambak. Landasan teor yang digunakan yaitu Implementasi Kebijakan dan Efektivitas Implementasi dengan metode penelitian kuantitatif. Sebagai penelitian kuantitatif, analisis yang digunakan berasal dari data berupa statistika.

Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa efektivitas implementasi BOS maka masing-masing variabel komunikasi, sumber daya dan disposisi di atas 81 persen, sedangkan struktur birokrasi hanya memiliki pengaruh 52,5 persen (Subketi et al., 2017). Masing-masing keempat variabel ini memiliki arah positif dan signifikan terhadap efektivitas implementasi kebijakan. Selain secara individual variabel, secara bersamaan semua variabel ini memiliki pada efektivitas sebesar 86,4 persen. Hal ini menunjukkan efektivitas implementasi BOS dipengaruhi oleh semakin tingginya intensitas variabel.

Penelitian kelima yaitu artikel jurnal oleh Bramantyo Tri terkait dengan strategi kebijakan peningkatan kompetensi melalui pelatihan keterampilan sebagai dampak Covid-19 kepada tenaga kerja di Malang (Bramantyo Tri Asmoro, 2021). Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa efek *spillover* pandemi telah meningkatkan tingkat pengangguran karena pemutusan hubungan kerja. Di tengah ketidakpastian yang disebabkan oleh pandemi, maka diperlukan peningkatan kompetensi bagi tenaga kerja terdampak. Berbeda dengan penelitian terdahulu sebelumnya, penelitian menggunakan metode campuran dalam penelitian deskriptif. Adapun subyek penelitian yang digunakan melibatkan berbagai narasumber dari pihak-pihak terkait yaitu DISNAKER, Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan, Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia, Dinas Perindustrian dan Perdagangan dan Asosiasi Perusahaan Perjalanan Wisata Indonesia.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pandemi Covid-19 di Kabupaten Malang memiliki dampak paling besar pada sektor pariwisata karena berbagai kebijakan yang dilakukan untuk memutus penyebaran virus. Dampak ini terlihat

dengan banyaknya penutupan industri pariwisata dan makanan yang berakibat pada peningkatan tingkat pengangguran karena pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, strategi mitigasi dan adaptasi dilakukan sebagai strategi peningkatan kompetensi. Jika mitigasi dilakukan untuk memetakan tenaga kerja, sektor dan kebutuhan pelatihan sedangkan adaptasi dengan menerapkan pelatihan (Bramantyo Tri Asmoro, 2021).

Penelitian keenam adalah artikel terkait implementasi perlindungan pekerja migran di Sukabumi oleh Rizkianty, M. F., Suwiryo, D. H., & Saputra, (2021). Tujuan dari penelitian adalah mengetahui bagaimana DISNAKER Kota Sukabumi mengimplementasikan kebijakan perlindungan sekaligus faktor yang dihadapi. Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa kurangnya lapangan pekerjaan di Indonesia mengarahkan semakin banyaknya masyarakat yang tertarik menjadi pekerja migran. Meskipun dapat berkontribusi mengurangi pengangguran dan meningkatkan devisa negara, banyak pekerja migran yang mendapatkan perlakuan buruk di tempat kerja mereka di luar negeri.

Merujuk pada teori implementasi kebijakan dari Edward III, penelitian ini menjelaskan bahwasanya penerapan kebijakan perlindungan pekerja migran telah dilakukan, namun masih belum optimal. Hal ini masih memerlukan penguatan koordinasi antara pejabat daerah dapat meningkatkan efektivitas implementasi (Rizkianty et al., 2021). Selain itu, implementasi kebijakan perlindungan pekerja migran ini juga masih perlu disosialisasikan dalam jumlah besar dimana sosialisasi dapat dilakukan dengan memanfaatkan media sosial. Berkaitan dengan sumber daya, DISNAKER juga perlu mengusulkan anggaran khusus terkait perlindungan pekerja migran melalui APBN dan APBD atau dengan melibatkan pihak swasta.

Penelitian ketujuh merupakan artikel jurnal oleh Dinda Adiyanti dan Abdul Sadad (2021) terkait program pelatihan kerja di DISNAKER Kabupaten Pelalawan. Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa masalah ketenagakerjaan seperti pengangguran merupakan masalah struktural. Di Kabupaten Pelalawan sendiri yang menjadi masalah adalah pengangguran terbuka yang berarti masyarakat belum memanfaatkan kompetensi dengan sebaik-baiknya. Untuk mengatasi pengangguran terbuka ini, maka DISNAKER Kabupaten membuka program

pelatihan kerja dimana menurut pemerintah daerah kabupaten pelalawan mereka yang telah berpartisipasi dalam pelatihan kerja dapat membuka usaha atau mendapatkan kerja sesuai dengan kompetensinya. Studi tersebut merupakan studi kualitatif deskriptif yang menerapkan landasan teori Edward III. Adapun hasil penelitian menyebutkan bahwa implementasi kebijakan pelatihan kerja yang dilakukan DISNAKER belum berjalan secara optimal. Dari empat variabel, dua diantaranya yaitu komunikasi dan sumber daya merupakan variabel dominan yang berpengaruh terhadap implementasi kebijakan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa yang menjadi kendala adalah kurangnya pelatih, tidak adanya pusat pelatihan kerja dan keterbatasan anggaran pelatihan kerja (Dinda Ardiyanti & Abdul Sadad, 2021).

Penelitian kedelapan oleh Lompoliu, S. I., Pati, A. B., & Waworundeng,(2022) terkait aplikasi E-Kinerja sebagai penilaian prestasi ASN di Kespangpol Sulawesi Utara. Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa tersebarnya PNS di seluruh wilayah Indonesia tidak disertai dengan proses perekapan data kinerja aparatur yang modern. Hal ini kemudian berdampak pada kinerja pelayanan aparatur yang dianggap belum optimal melayani kepentingan masyarakat. Untuk optimalisasi waktu tersebut, maka diperlukan penilaian aplikasi penilaian prestasi kerja ASN berbasis web sehingga ASN diharapkan dapat fokus pada pelayanan masyarakat.

Penelitian ini menggunakan analisis berdasarkan Teori Implementasi Edward III untuk mengetahui sejauh mana implementasi dari aplikasi e-Kinerja. Dari penelitian yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa keempat variabel implementasi telah berjalan dengan baik di Badan Kespangpol Sulawesi Utara. Meskipun dalam implementasinya semua variabel memiliki kendala seperti kendala jaringan komunikasi, masih adanya ASN yang memerlukan bimbingan, keterlambatan penginputan data dari sebagian staf(Lompoliu et al., 2022).

Penelitian kesembilan adalah artikel jurnal Sucita Alfiani dan Zuhrinal M. Nawawi 2023) terkait kebijakan DISNAKER Kota Medan dalam perluasan kesempatan kerja. Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa permasalahan pengangguran memiliki keterkaitan dengan keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja. Sebagai UPD di bawah Pemerintah Kota Medan, Dinas tenaga kerja

memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan masalah pengangguran dengan perluasan kesempatan kerja. Pada penelitian data dikumpulkan melalui studi pustaka sebagai penelitian kualitatif.

Salah satu kebijakan yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam menghadapi masalah pengangguran adalah dengan pelatihan calon tenaga kerja. Kebijakan ini diselenggarakan oleh Bidang Pelatihan dan Produktivitas yang memiliki berbagai fungsi salah satunya pelatihan. Selain itu, dengan adanya pengumuman pelaksanaan kegiatan pemagangan, maka DISNAKER Kota Medan juga bertanggungjawab untuk melaksanakan kegiatan magang kerja (Alfiani & M. Nawawi, 2022). Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa DISNAKER telah mengeluarkan kebijakan secara berkala, salah satunya kebijakan pemagangan dalam negeri tersebut.

Penelitian terakhir yaitu artikel jurnal oleh Ferdiansyah Wicaksono, Yoga Restu Nugraha, Della Dwinanti Sumpena, Ibrahim Adi Surya (2023) terkait dipenuhinya kuota pekerjaan untuk golongan disabilitas di wilayah kota Bandung. Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa negara memiliki kewajiban untuk memenuhi hak dasar manusia termasuk dalam aspek pekerjaan dari kelompok disabilitas. Namun pada kenyataannya masih terdapat hambatan dan diskriminasi terhadap penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan yang layak. Sasaran penelitian ini dilakukan pada Unit Layanan Disabilitas (ULD) DISNAKER Kota Bandung.

Sebagai penelitian kualitatif, penelitian fokus pada implementasi kebijakan pemenuhan kuota bagi pekerja penyandang disabilitas. Adapun model implementasi kebijakan yang digunakan menggunakan tiga variabel independen, intervening dan luar kebijakan oleh Mazmanian dan Sabatier. Dari penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwasannya penerapan kebijakan terhadap pengisian kuota pekerjaan untuk golongan disabilitas memang sudah disertai dengan dibentuknya UU ketenagakerjaan, namun implementasi ini masih berada pada tahap awal (Wicaksono, 2023). Berdasarkan analisis yang dilakukan, pada kenyataannya implementasi kebijakan ini menghadapi banyak tantangan mulai dari tingkat kesulitan masalah, isi kebijakan dan lingkungan kebijakan.

**Tabel 2 1 Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	<i>The Influence of Policy Implementation on The Effectiveness of Acceleration of Electronic ID Card Recording</i> oleh Fitriani Reyta (2018)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sama-sama memakai teori implementasi kebijakan Edward III untuk menganalisis penelitian</li> <li>● Sama-sama melakukan penelitian di lembaga pemerintahan (dinas).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Penelitian ini menggunakan dua teori yaitu implementasi kebijakan dan efektivitas untuk menganalisis masalah penelitian, sedangkan penelitian penulis menggunakan teori implementasi kebijakan dan peningkatan kesempatan kerja.</li> <li>● Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan di Bandung, sedangkan penelitian penulis pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Batu.</li> </ul>
2	<i>The Implementation of Training Programs in The Surabaya Labor Department</i> oleh Ahmad Riyadh U.B. dan Yunita Fauzia (2020)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sama-sama meneliti pelaksanaan program di Dinas Tenaga Kerja</li> <li>● Sama-sama merupakan studi kualitatif yang memakai model Miles dan Huberman</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Studi ini memakai teori implementasi Van Mater dan Van Horn, sedangkan penelitian peneliti menggunakan implementasi kebijakan Edward III</li> <li>● Penelitian ini dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, sedangkan penelitian peneliti berada di Dinas Tenaga Kerja Kota Batu</li> </ul>

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Implementasi Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang oleh Teguh Febriyana, Rahmat Hidayat, Rudyk Nababan (2021)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sama-sama dilatarbelakangi oleh tingginya angka pengangguran di tingkat kab/kota.</li> <li>● Sama-sama merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan model Miles dan Huberman</li> <li>● Sama-sama berfokus pada penerapan kebijakan untuk peningkatan peluang kerja pada DISNAKER</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Studi ini memakai model penerapan kebijakan G. Shabbir Cheema dan Dennis A. rondinelli, sedangkan peneliti menggunakan implementasi kebijakan Edward III.</li> <li>● Karakteristik wilayah berbeda yaitu pada penelitian ini Karawang merupakan daerah industri pabrik, sedangkan pada penelitian peneliti mengidentifikasi Batu sebagai daerah wisata.</li> </ul>
4	Pengaruh Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi dan Struktur Birokrasi Terhadap Efektivitas Implementasi Program Bantuan Operasional Sekolah pada Satuan Pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tambak oleh Mening Subketi, Muslih Faozanudin dan Ali Rokhman (2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sama-sama menggunakan keempat variabel Implementasi Kebijakan Edward III</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Penelitian ini menggunakan dua landasan teori implementasi kebijakan dan efektivitas kebijakan, sedangkan penelitian peneliti menggunakan landasan implementasi kebijakan dan peningkatan kesempatan kerja.</li> <li>● Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif (menggunakan pengukuran), sedangkan penelitian penulis merupakan penelitian kualitatif.</li> </ul>



No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	Strategi Kebijakan Peningkatan Kompetensi Melalui Pelatihan Keterampilan Bagi tenaga Kerja yang terdampak Covid-19 di Kabupaten Malang oleh Bramantyo Tri Asmoro, Sasmito Jati Utama, Lilik Faridah (2021).	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sama-sama dilatarbelakangi oleh peningkatan angka pengangguran karena pandemi Covid-19.</li> <li>● Sama-sama meneliti terkait peningkatan kompetensi melalui pelatihan keterampilan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Penelitian ini berfokus pada strategi kebijakan bagi tenaga kerja yang terdampak, sedangkan penelitian peneliti melihat peningkatan kompetensi bagi tenaga kerja secara umum.</li> <li>● Studi ini memakai metode penelitian campuran sedangkan peneliti menerapkan metode penelitian kualitatif.</li> </ul>
6	<i>Implementation of The Protection Policies for Indonesia Migrant Workers in Sukabumi: A Case Study at The Sukabumy City Manpower Office</i> oleh Melani Fitra Rizkianty, Darmo H. Suwiryo, dan Unin Nibi Saputra (2021).	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sama-sama meneliti terkait DISNAKER dengan menggunakan analisis Edward III.</li> <li>● Sama-sama menerapkan studi kualitatif melalui metode perolehan data dengan interview, pengamatan dan studi pustaka</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Penelitian ini lebih fokus pada implementasi kebijakan perlindungan pekerja migran di luar negeri, sedangkan peneliti lebih fokus pada implementasi kebijakan pada perluasan kesempatan kerja.</li> </ul>
7	Implementasi Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan oleh Dinda Adiyanti dan Abdul Sadad (2021)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sama-sama dilatarbelakangi masalah pengangguran di daerah dan membutuhkan program pelatihan kerja.</li> <li>● Sama-sama merupakan penelitian kualitatif dengan analisis Edward III.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Penelitian ini menghasilkan dua variabel yang dominan dalam implementasi kebijakan, sedangkan penelitian peneliti masih dalam proses analisis.</li> </ul>

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8	Implementasi Aplikasi E-Kinerja terhadap Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Sulawesi Utara oleh Sherina Injilia Lompoliu, Agustinus B. Pati, dan Welly Waworundeng (2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sama-sama menggunakan analisis berdasarkan Teori Implementasi Kebijakan Edward III</li> <li>● Sama-sama menggunakan studi kualitatif melalui teknik perolehan data dengan interview, pengamatan dan daftar pustaka</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Penelitian ini fokus pada implementasi kebijakan penilaian kinerja berbasis web (modern), sedangkan penelitian peneliti fokus pada perluasan kesempatan kerja.</li> <li>● Objek/lokasi penelitian berbeda meskipun sama-sama membahas kebijakan publik.</li> </ul>
9	Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dalam Pembukaan dan Perluasan Kesempatan Kerja di Kota Medan oleh Sucita Alfiani dan Zuhrinal M. Nawawi (2023).	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sama-sama meneliti terkait kebijakan DISNAKER untuk membuka pelatihan sekaligus meningkatkan peluang kerja</li> <li>● Sama-sama merupakan penelitian kualitatif.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Penelitian ini hanya menggunakan pengumpulan data berupa studi literatur, sedangkan penelitian peneliti juga memakai pengamatan dan interview</li> <li>● Studi ini memakai analisa literatur terhadap pembukaan pelatihan dan perluasan kerja, sedangkan peneliti memakai analisis penerapan kebijakan Edward III</li> </ul>
10	Analisis Implementasi Kebijakan Pemenuhan Kuota 1% Pekerja Penyandang Disabilitas Melalui Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Kota Bandung oleh Ferdiansyah Wicaksono, Yoga Restu Nugraha, Della Dwinanti Sumpena, Ibrahim Adi	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sama-sama meneliti implementasi kebijakan pada Dinas Tenaga Kerja tingkat kota.</li> <li>● Sama-sama memakai metode kualitatif.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Penelitian ini fokus pada Unit Layanan Disabilitas terkait tenaga kerja penyandang disabilitas, sedangkan peneliti melakukan penelitian terhadap tenaga kerja secara umum.</li> </ul>

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Surya (2023)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Studi ini memakai metode penerapan kebijakan Mazmanian dan Sabatier, sedangkan peneliti menggunakan model Edward III.</li> </ul>



## 2.2. Kerangka Teori

### 2.2.1. Implementasi Kebijakan

Dalam buku berjudul *Implementing Public Policy: Governance in Theory and in Practice*, Michael Hill dan Peter Hupe (2002) menjelaskan bahwa implementasi berkaitan dengan kebijakan publik (*public policy*). Kebijakan publik adalah suatu produk hukum yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai kepentingan umum yang harus ditaati secara bersama-sama (Tahir, 2018). Mengutip Pressman dan Wildavsky disebutkan Implementasi dapat diartikan melaksanakan, mencapai, memenuhi, menghasilkan, menyelesaikan. Secara umum, hal yang mencolok dari definisi kebijakan publik adalah karakter kebijakan publik yang mempunyai tujuan, dan bagaimana kebijakan tersebut diharapkan terkait dengan permasalahan (masyarakat) (Davidovitz et al., 2021). Bagi teori implementasi dan penelitian, hal ini berarti kontekstualisasi itu penting dimana 'implementasi' selalu dikaitkan dengan kebijakan spesifik sebagai respons khusus terhadap permasalahan spesifik di masyarakat (Alfiani & M. Nawawi, 2023).

Menurut Michael Hill dan Peter Hupe (2002), merujuk pada definisi Mazmanian dan Sabatier bahwa selain dalam bentuk ketentuan dasar seperti UU, implementasi juga dalam bentuk kebijakan eksekutif dan keputusan pengadilan. Dalam suatu kebijakan telah mencakup identifikasi masalah, tujuan, dan hal-hal penting yang menyusun proses implementasi dilakukan (Sager & Gofen, 2022). Proses tersebut meliputi tahapan-tahapan yang dimulai dari peraturan dasar yang telah disahkan. Proses selanjutnya adalah memasukkan keluaran kebijakan dari instansi terkait, ketaatan target sasaran terhadap kebijakan, pengaruh aktual baik yang diharapkan dan tidak diharapkan dari keluaran tersebut, pengaruh yang dirasa atas kebijakan lembaga dan yang terakhir revisi kritis dalam aturan dasar (Alfiani & M. Nawawi, 2022).

George C. Edward III (1980) dalam buku *Implementing Public Policy* menjelaskan bahwa kajian penerapan kebijakan merupakan aspek signifikan untuk kajian administratif dan kebijakan masyarakat. Penerapan kebijakan merupakan tahapan pengambilan kebijakan dengan penetapan kebijakan misalnya

memberlakukan perundang-undangan, memberlakukan perintah eksekutif, pengambilan keputusan pengadilan, maupun penetapan undang-undang serta peraturan, serta konsekuensi dari keputusan tersebut untuk target yang disasar (Misra & Stensaker, n.d.). Kebijakan yang tidak tepat dan tidak dapat mengatasi masalah yang telah dirancang, maka kebijakan tersebut kemungkinan besar akan gagal meskipun kebijakan telah baik diterapkan (Parent & Jurbala, 2023). Hal ini termasuk juga kebijakan baik yang diterapkan dengan buruk akan gagal mencapai tujuan perancangannya (George C. Edwards, 1980).

Implementasi kebijakan merupakan suatu proses perumusan kebijakan penting untuk mencapai tujuan (Heidbreder, 2017). Meskipun kebijakan yang disusun dengan baik, kebijakan tidak akan mencapai tujuan jika tidak dilaksanakan dengan baik (Mubarok et al., 2020). Edward III (1980) mengidentifikasi empat (4) variabel penting pada implementasi kebijakan publik yaitu sebagai berikut: komunikasi, sumber daya, disposisi atau perilaku dan struktur birokrasi.

1. Komunikasi (*Communication*)

Implementasi efektif membutuhkan pengetahuan dari pelaksana/implementor kebijakan yang harus dilakukan. Pemerintah melaksanakan kebijakan disampaikan kepada petugas implementasi yang tepat secara konsisten, akurat, dan jelas. Jika kebijakan yang ingin diterapkan oleh pengambil keputusan tidak ditentukan secara jelas, maka kebijakan tersebut dapat disalahpahami oleh pihak yang menjadi sasaran kebijakan tersebut. Misinformasi karena komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kebingungan para implementator yang berdampak pada implementasi yang dilaksanakan tidak sesuai dengan harapan kebijakan dari lembaga yang mengeluarkan atau memerintahkan kebijakan tersebut. (George C. Edwards, 1980).

2. Sumberdaya (*Resources*)

Edward III (1980) menjelaskan bahwa meskipun perintah implementasi telah jelas disampaikan, kekurangan sumber daya dari staf pelaksana akan menyebabkan implementasi menjadi tidak efektif. Sumber daya tersebut mencakup jumlah pegawai ahli yang dibutuhkan, relevansi informasi penerapan

kebijakan dan kepatuhan pihak yang terlibat, kewenangan kepastian penerapan kebijakan, dan fasilitas yang tersedia. Fasilitas tersebut terdiri atas modal bangunan, peralatan, tanah, dan perlengkapan dalam memberikan pelayanan. Jika sumber daya ini tidak dapat terpenuhi, maka akan berdampak pada penegakan hukum, pemberian layanan dan pengembangan peraturan yang efektif.

### 3. Disposisi (*Dispositions*)

Untuk mendorong implementasi berjalan efektif, selain memahami dan mempunyai kompetensi untuk menjalankan kebijakan, para implementor wajib mempunyai keinginan melaksanakan kebijakan. Pelaksana kebijakan memiliki independensi atau keleluasaan dalam menerapkan kebijakan di wilayah kerja mereka. Hal ini dikarenakan implementator di daerah telah mendapatkan kewenangan dan preferensi mereka dalam kebijakan. Kompleksitas kebijakan juga berpengaruh pada implementasi yang dijalankan oleh pelaksana yang bergantung pada kecenderungan pelaksana terhadap kebijakan. Sikap implementor terhadap implementasi tergantung dari pandangan atas kebijakan serta perspektif dalam memandang kebijakan tersebut berdampak pada kepentingan organisasi dan pribadi mereka (George C. Edwards, 1980).

### 4. Struktur Birokrasi (*Bureaucratic Structure*)

Edward III (1980) menyatakan bahwa implementasi bisa gagal karena kurang baiknya struktur birokrasi meskipun telah adanya komunikasi yang baik, sumber daya yang mencukupi hingga perilaku positif dari implementator. Fragmentasi organisasi dapat menghambat koordinasi untuk berhasil menerapkan kebijakan kompleks yang memerlukan kerja sama dari banyak pihak. Hal ini juga dapat menghamburkan sumber daya, menghambat perubahan, menimbulkan kebingungan, menyebabkan kegagalan kebijakan, dan mengakibatkan fungsi-fungsi penting terabaikan.

Berdasarkan keempat variabel tersebut, maka masing-masing indikator yang telah peneliti rangkum adalah sebagai berikut:

**Tabel 2 2 Rangkuman Variabel Implementasi Kebijakan**

<b>A. Communication</b>		
<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Penjelasan</b>
1	<i>Transmission</i>	Semakin akurat keputusan kebijakan dan perintah implementasi yang disampaikan kepada pelaksana, semakin tinggi kemungkinan implementasinya. Komunikasi akan lebih akurat dan tepat sasaran ketika komunikasi terkait implementasi kebijakan tersampaikan secara langsung kepada implementator maupun staf pelaksana. Semakin baik perkembangan saluran komunikasi untuk transmisi implementasi kebijakan, maka besar kemungkinan instruksi disampaikan secara benar.
2	<i>Clarity</i>	Jika komunikasi tidak jelas, maka pelaksana akan mempunyai keleluasaan lebih dalam menafsirkan persyaratan kebijakan. Kurangnya kebijakan dapat menyebabkan perubahan kebijakan karena ambiguitas digunakan untuk kepentingan tertentu.
3	<i>Consistency</i>	Instruksi yang tidak konsisten dan berubah mendorong untuk para implementator tidak mampu memenuhi seluruh tuntutan yang dibebankan kepada mereka. Mereka mungkin tidak bisa bergerak secara efektif atau memilih antara arahan yang diberikan.
<b>B. Resources</b>		
<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Penjelasan</b>
1	<i>Staff</i>	Keterampilan serta jumlah merupakan karakteristik staf yang penting untuk implementasi. Semakin teknis kebijakan yang dilibatkan, maka semakin banyak pula staf ahli yang dibutuhkan sebagai pelaksana.
2	<i>Information</i>	Pelaksana perlu mengetahui bagaimana melaksanakan kebijakan yang diarahkan untuk mereka terapkan. Kurangnya informasi akan berakibat pada kebijakan yang tidak dapat dilaksanakan dengan baik.
3	<i>Authority</i>	Kewenangan ada dalam berbagai bentuk, mulai dari memberikan bantuan hingga membatasi perilaku. Kurangnya wewenang yang efektif menyebabkan para pejabat lebih memilih pelayanan dibandingkan orientasi kebijakan.
4	<i>Facilities</i>	Kurangnya fasilitas dapat menghambat implementasi kebijakan seperti halnya sumberdaya lainnya. Keterbatasan anggaran, peraturan pengadaan yang rumit dan penolakan masyarakat membatasi layanan berkualitas yang dapat diberikan pelaksana kepada masyarakat.

<b>C. Dispositions</b>		
<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Penjelasan</b>
1	<i>Effects of Dispositions</i>	Para implementator memiliki kewenangan besar untuk menerapkan kebijakan. Ketidakjelasan dan ketidakkonsistenan komunikasi dari atasan serta mayoritas implementor mempunyai independensi signifikan dari atasan mereka
2	<i>Staffing The Bureaucracy</i>	Disposisi para pelaksana menimbulkan banyak hambatan dalam implementasi kebijakan. Para pejabat tinggi mempunyai keterbatasan dalam kemampuan mereka untuk menempatkan personel/staf yang tepat dalam mengimplementasikan kebijakan.
3	<i>Incentives</i>	Ketika tekanan diberikan kepada para pelaksana baik dari atasan di suatu lembaga, mereka cenderung untuk bertindak sesuai dengan tekanan tersebut. Dengan demikian, pemberian insentif merupakan ide yang menarik dan memajukan implementasi.
<b>D. Bureaucratic Structure</b>		
1	<i>Standard Operating Procedures</i>	SOP menjadi salah satu aspek struktural organisasi yang paling mendasar. Dengan adanya SOP yang tepat, para implementator memiliki efisiensi dalam melaksanakan kebijakan sekaligus mengambil langkah cepat dalam menangani sebagian besar keputusan sehari-hari.
2	<i>Fragmentation</i>	Fragmentasi kebijakan menjadi bagian signifikan dari struktur birokrasi yang mempengaruhi terlaksananya kebijakan dengan baik. Responsibilitas atas sebuah sektor kebijakan seringkali terdistribusi di antara berbagai bagian organisasi yang didesentralisasikan untuk mencapai tujuan kebijakan

Sumber: Edward III, 1980

### 2.2.2. Peningkatan Kesempatan Kerja

Dalam pembangunan, salah satu sasaran yang dilakukan adalah pengarahan pada kesempatan kerja dan lapangan kerja yang seimbang (Doni Roma Dona et al., 2018). Peningkatan kesempatan kerja juga berdampak pada pendapatan nasional karena dapat meningkatkan pendapatan per kapita (Ramadanti et al., 2022). Pekerjaan yang layak masuk pada Tujuan ke-8 Pembangunan Berkelanjutan terkait dengan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan lapangan kerja produktif (*International Labour Organization*). Pekerjaan yang layak juga dibutuhkan untuk “keluar dari kemiskinan dan peningkatan pertumbuhan ekonomi yang inklusif”(Ponto, 2023)



Sebagaimana tercantum dalam PP No. 33 Tahun 2013, penciptaan baru dan atau pengembangan lapangan kerja yang sudah ada merupakan bagian dari upaya perluasan kesempatan kerja. Peningkatan kesempatan kerja memberikan indikasi mengenai jumlah minimal peluang kerja produktif baru yang perlu diciptakan (*International Labour Organization*). Dalam artikel jurnal Strategi Peningkatan Kesempatan Kerja Berdasarkan Potensi Daerah, Carolina Lita Permatasari (2018) menyatakan bahwa penyerapan tenaga kerja sebagai kemampuan lapangan kerja menjadi indikator dari peningkatan kesempatan kerja. Dalam hal ini, peningkatan kesempatan kerja mencakup semua instrumen makro dan komprehensivitas rancangan Ketenagakerjaan. Hal ini meliputi mekanisme pasar tenaga kerja, edukasi dan pelatihan sekaligus instrumen kebijakan dalam bidang finansial dan perekonomian. (Permatasari, 2018).

Pengembangan kapasitas sumber daya manusia merupakan modal utama untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi global dan memerlukan kerja sama, koordinasi, dan kolaborasi dari semua pihak (Antara, 2023). Terdapat dua jenis kesempatan kerja yaitu kesempatan kerja permanen atau tetap dan kesempatan kerja temporer atau dalam waktu singkat (Ilmu Ekonomi ID, 2016). Program peningkatan kesempatan kerja dapat meliputi pelatihan, bursa kerja, penyuluhan, dan pemagangan (Eko Handrian et al., 2020). Dalam mendorong kemajuan perekonomian yang efektif serta ramah lapangan kerja terdapat dari dua unsur strategi yakni a) kebijakan dan strategi yang menjadikan proses Kemajuan perekonomian berfokus terhadap sektor Tenaga Kerja dan b) keputusan yang diperlukan agar bisa membuka lapangan pekerjaan baru dengan mengadakan program untuk menciptakan lapangan pekerjaan yang langsung (Sunartono, 2008).