

**MODEL IMPLEMENTASI KEBIJAKAN MERILEE GRINDLE  
(STUDI KASUS PENYERAPAN TENAGA KERJA LOKAL PADA PT. MEIJI  
RUBBER INDONESIA KABUPATEN BEKASI)**

***MERILEE GRINDLE POLICY IMPLEMENTATION MODEL  
(CASE STUDY OF LOCAL LABOR ABSORPTION AT PT. MEIJI RUBBER  
INDONESIA IN BEKASI DISTRICT)***

---

**Arnia Fajarwati<sup>1</sup>, Ulda Rahmadila<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Ilmu Pemerintahan  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik  
Universitas Langlangbuana

**ABSTRAK**

Kabupaten Bekasi dijuluki sebagai kota industri terbesar se-Asia Tenggara, terdapat lebih dari 2000 perusahaan yang beroperasi. Sebagai kota industri Kabupaten Bekasi mempunyai peluang besar sebagai penyedia lapangan pekerjaan untuk para pencari kerja khususnya tenaga kerja lokal, namun pada kenyataannya belum dapat dirasakan dampak positifnya oleh masyarakat daerah Kabupaten Bekasi, sehubungan hal tersebut Pemerintah Kabupaten Bekasi mengeluarkan kebijakan berupa Peraturan Bupati (PERBUP) Nomor 9 Tahun 2019 Tentang Perluasan Kesempatan Kerja di Kabupaten Bekasi. Teori yang digunakan dalam penelitian ini mempergunakan teori Model Implementasi Kebijakan dari Merilee S Grindle yang terdiri dua dimensi besar yaitu Isi Kebijakan (*Content of Policy*) dan Lingkungan Implementasi (*Context of Implementation*) dengan studi kasus pada PT. Meiji Rubber Indonesia di Kabupaten Bekasi. Metode penelitian adalah deskriptif analitis dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja dalam penyerapan tenaga kerja lokal pada PT. Meiji Rubber Indonesia di Kabupaten Bekasi belum optimal terutama pelaksanaan dari aspek dimensi lingkungan implementasi yang ditandai dengan masih rendahnya kepatuhan dan daya tanggap para tenaga kerja lokal dibandingkan dengan tenaga kerja luar daerah Bekasi.

**Kata kunci:** *Model Implementasi Kebijakan, Penyerapan Tenaga Kerja.*

**ABSTRACT**

*Bekasi Regency is dubbed as the largest industrial city in Southeast Asia. There are more than 2000 companies operating. As an industrial city, Bekasi Regency has a great opportunity as a provider of job opportunities for job seekers, especially local workers, but in reality the positive impact has not been felt by the Bekasi Regency community. In connection with this the Bekasi Regency Government issued a policy in the form of Regent Regulation (PERBUP) number 9 of 2019 concerning the Expansion of Employment Opportunities in Bekasi Regency. The theory in this study uses the Policy Implementation Model Theory from Merilee S Grindle which consists of two major dimensions, namely the content of policy and the implementation environment (Context of Implementation) with a case study at PT. Meiji Rubber Indonesia in Bekasi Regency. The research method is analytical descriptive with a qualitative approach. Data collection techniques is obtained through observation, interviews and documentation. The result showed that the*

*implementation of the policy of expanding employment opportunities in the absorption of local workers at PT. Meiji Rubber Indonesia in Bekasi Regency has not been optimal, especially the implementation of the aspects of the implementation environment which is marked by the low of compliance and responsiveness of local workers compared to workers outside the Bekasi area.*

**Keywords:** *Policy implementation, Regent's regulation, Employment engagement.*

## **1 Pendahuluan**

Kabupaten Bekasi sebagai kota terbanyak industrinya masih memiliki masalah ketenagakerjaan, dimana masih tingginya angka pengangguran yang didominasi oleh tenaga kerja lokal, masalah pengangguran tersebut disebabkan karena rendahnya penyerapan tenaga kerja lokal oleh perusahaan-perusahaan di Kabupaten Bekasi diantaranya oleh PT. Meiji Rubber Indonesia. Dalam penyerapan tenaga kerja PT. Meiji Rubber Indonesia lebih banyak menyerap tenaga kerja luar daerah Kabupaten Bekasi daripada tenaga kerja lokal Kabupaten Bekasi. Persentase penyerapan tenaga kerja lokal di PT. Meiji Rubber Indonesia hanya sebesar 13%, sisanya sebesar 87% adalah tenaga kerja yang berasal dari luar Kabupaten Bekasi.

Urusan penyerapan tenaga kerja lokal merupakan hal penting yang menjadi urusan pemerintah Kabupaten Bekasi terutama untuk mempersiapkan peningkatan sumber daya manusia sehingga tenaga kerja lokal mampu berdaya saing dengan tenaga kerja luar daerah. kurangnya minat tenaga kerja lokal untuk mengikuti balai pelatihan kerja, serta masih adanya peluang bagi tenaga kerja pendatang untuk yang membuat KTP dadakan di Kabupaten Bekasi.

Terkait dengan masalah ketenagakerjaan tersebut, pemerintah

Kabupaten Bekasi mengeluarkan regulasi berupa Peraturan Bupati (PERBUP) Nomor 9 Tahun 2019 Tentang Perluasan Kesempatan Kerja oleh Bupati Bekasi pasal 6 ayat (3) menyebutkan bahwa program dan kegiatan perluasan kesempatan kerja didalam hubungan kerja, agar menyerap sebanyak-banyaknya tenaga kerja lokal untuk dapat bekerja pada perusahaan yang berada di Kabupaten Bekasi, sehingga diharapkan peraturan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan-perusahaan di Kabupaten Bekasi dan dapat menjadi solusi dari masalah ketenagakerjaan terutama masalah pengangguran.

Memperhatikan kondisi masalah tersebut,

## **2 Tinjauan Teoritis**

### **2.1. Pengertian Kebijakan**

Friedrich dalam Agustiono,(2012:7). yang mengartikan “Kebijakan adalah serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dan kemungkinan-kemungkinan (kesempatan-kesempatan) dimana kebijakan tersebut diusulkan agar berguna dalam mengatasinya untuk mencapai tujuan yang dimaksud. Definisi kebijakan yang diberikan Friedrich tersebut berhubungan dengan penyelesaian beberapa maksud

dan tujuan meskipun maksud dan tujuan dari kegiatan pemerintah tidak selalu mudah untuk dilihat, tetapi ide di bawah kebijakan melibatkan perilaku yang mempunyai maksud, merupakan bagian penting dari definisi kebijakan. Pengertian lain dari Heglo dalam Abidin (2012:6) juga menyebutkan kebijakan sebagai “*a course of action intended to accomplish some end*” atau kebijakan sebagai suatu tindakan yang bermaksud untuk mencapai tujuan tertentu.

## 2.2. Model Implementasi Kebijakan

Keberhasilan implementasi dari suatu kebijakan publik dapat diukur dari proses pencapaian hasil akhir (*outcomes*), yaitu tercapai atau tidaknya tujuan yang ingin diraih. Pendekatan implementasi kebijakan publik yang dikemukakan oleh Grindle dikenal dengan “*implementation as a political and administrative process*”. dimana pengukuran keberhasilan implementasi kebijakan tersebut dilihat dari dua hal, yakni :

- a. Dilihat dari prosesnya, dengan mempertanyakan apakah pelaksanaan kebijakan sesuai dengan yang ditentukan (*design*) dengan merujuk pada aksi kebijakannya.
- b. Apakah tujuan kebijakan tercapai. Dimensi ini diukur dengan melihat dua faktor yaitu dampak atau efeknya pada masyarakat secara individu atau kelompok dan tingkat perubahan yang terjadi serta penerimaan kelompok sasaran dan perubahan yang terjadi.

Selain itu, keberhasilan suatu implementasi kebijakan publik juga sangat ditentukan oleh tingkat implementability/keterlaksanaan kebijakan itu sendiri, yang terdiri atas :

A. Isi kebijakan (*Content of Policy*), mencakup ;

1. Kepentingan yang mempengaruhi (*Interest Effected*). *Interest Effected* ini berkaitan dengan berbagai kepentingan yang mempengaruhi suatu implementasi kebijakan
2. Tipe manfaat (*Type Of Benefits*), pada point ini isi kebijakan berupaya untuk menunjukkan atau menjelaskan bahwa dalam suatu kebijakan harus terdapat beberapa jenis manfaat yang menunjukkan dampak positif.
3. Derajat perubahan yang ingin dicapai (*Extent Of Change Envision*), setiap kebijakan memiliki target yang hendak dan ingin dicapai. Isi kebijakan yang ingin dijelaskan haruslah memiliki skala yang jelas.
4. Letak pengambilan keputusan (*Site Of Decision Making*), pengambilan keputusan dalam suatu kebijakan memegang peranan penting dalam pelaksanaan suatu kebijakan, apakah letak sebuah program sudah tepat.
5. Pelaksanaan program (*Program Implementer*), dalam menjalankan suatu kebijakan atau program harus didukung dengan adanya pelaksana kebijakan yang kompeten dan kapabel bagi keberhasilan suatu kebijakan.
6. Sumber-sumber daya yang digunakan (*Resources Committed*), apakah sebuah program didukung oleh sumber daya yang memadai. Pelaksanaan kebijakan harus didukung oleh sumber daya yang mendukung agar pelaksanaan berjalan dengan baik.

B. Lingkungan Implementasi (*Context Of Implementation*), mencakup ;

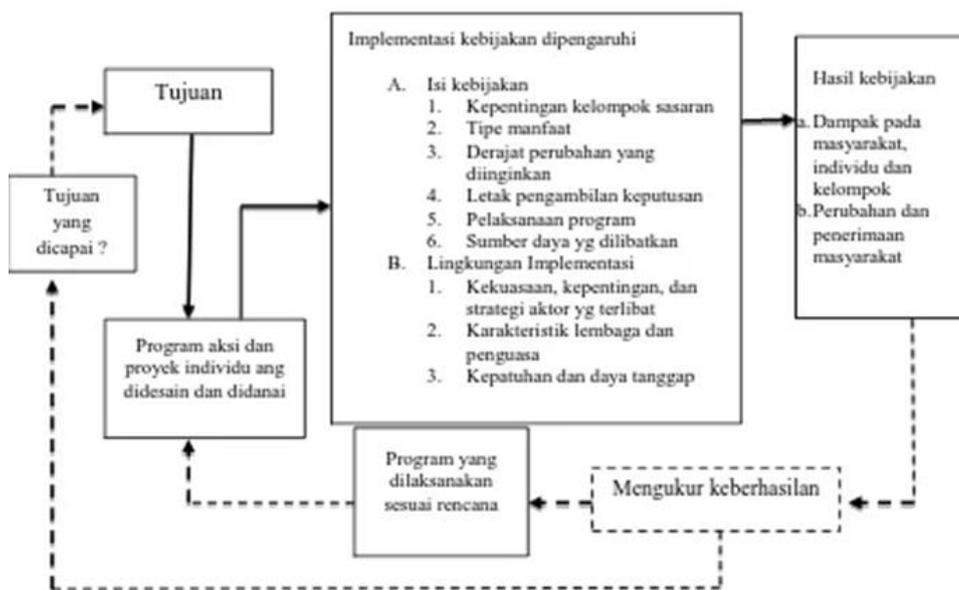
1. Kekuasaan, kepentingan-kepentingan dan startegi dari aktor yang terlibat (*Power, Interest, and Strategy of Actor Involved*). Dalam suatu kebijakan perlu dipertimbangkan pula kekuatan atau kekuasaan, kepentingan serta strategi yang digunakan oleh para actor yang terlibat guna memperlancar jalannya pelaksanaan suatu implementasi kebijakan.
2. Karakteristik lembaga dan rezim yang berkuasa (*Institution and Regime Characteristic*).

Lingkungan dimana suatu kebijakan itu dilaksanakan juga berpengaruh terhadap keberhasilannya, bagian ini dijelaskan karakteristik dari suatu lembaga yang akan turut mempengaruhi suatu kebijakan.

3. Tingkat kepatuhan dan respon dari pelaksana (*Compliance and Responsiveness*). pada poin ini adalah sejauh mana kepatuhan dan respon dari pelaksana dalam menanggapi suatu kebijakan.

Berikut gambar model implementasi kebijakan dari Grindle yang dipergunakan untuk analisis permasalahan dalam penelitian ini.

**Gambar 2.1**  
**Model Implementasi Kebijakan Grindle**



Sumber : Merilee Grindle, (1980: 11)

### 2.3. Pengertian Perluasan Kesempatan Tenaga Kerja

Menurut Undang –Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan

kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pasal 8 mengenai perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan meliputi: kesempatan kerja, pelatihan kerja, produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial, kondisi lingkungan

kerja, pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja.

### 3 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah deskriptif kualitatif, penelitian ini bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian dan diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam dan menyeluruh mengenai

realitas dan proses sosial yang akan diteliti yaitu bagaimana implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja dan penyerapan tenaga kerja tenaga kerja lokal pada PT. Meiji Rubber Indonesia. Teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi dan analisis dokumen serta studi kepustakaan. Pedoman wawancara mengacu kepada operasional Parameter sebagai berikut;

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Parameter**

Variabel	Dimensi	Sub Dimensi	Parameter	Informan
Teori Implementasi Kebijakan Merilee S. Grindle (1980)	Isi Kebijakan	Kepentingan yang mempengaruhi	1. Jelasnya target kebijakan yang dilaksanakan oleh PT. Meiji Rubber Indonesia 2. Jelasnya perlindungan tenaga kerja lokal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepala bagian penempatan Disnaker</li> <li>• Manager PT.Meiji Rubber Indonesia</li> <li>• Tenaga Kerja Lokal</li> </ul>
		Tipe manfaat	1. Manfaat kebijakan terhadap perusahaan 2. Manfaat kebijakan terhadap kualitas tenaga kerja lokal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepala bagian penempatan Disnaker</li> <li>• Manager PT.Meiji Rubber Indonesia</li> <li>• Tenaga Kerja Lokal</li> </ul>
		Derajat perubahan	1. Peningkatan penyerapan tenaga kerja lokal pada PT. Meiji Rubber Indonesia 2. Mengutamakan tenaga kerja ber-KTP Bekasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepala bagian penempatan Disnaker</li> <li>• Manager PT.Meiji Rubber Indonesia</li> </ul>
		Letak pengambilan keputusan	1. Ketepatan Kebijakan 2. ketepatan sasaran kebijakan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepala bagian penempatan Disnaker</li> <li>• Manager PT.Meiji Rubber Indonesia</li> <li>• Tenaga Kerja Lokal</li> </ul>
		Pelaksana program	1. Jelasnya struktur organisasi pelaksana 2. Jelasnya komunikasi dan koordinasi dari pelaksana program	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepala bagian penempatan Disnaker</li> <li>• Manager PT.Meiji Rubber Indonesia</li> </ul>
		Sumber daya yang dilibatkan	1. Sumber daya manusia yang memadai 2. Ketersediaan biaya yang diperlukan 3. Sarana prasarana menunjang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepala bagian penempatan Disnaker</li> <li>• Manager PT.Meiji Rubber Indonesia</li> <li>• Tenaga Kerja Lokal</li> </ul>
	Konteks Implementasi	Kekuasaan, kepentingan dan strategi aktor yang terlibat	1. Jelasnya kewenangan dalam melaksanakan program 2. Strategi yang dilakukan pelaksana kebijakan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepala bagian penempatan Disnaker</li> <li>• Manager PT.Meiji Rubber Indonesia</li> </ul>
		Karakteristik Lembaga dan Penguasa	1. Meminimalisir kepentingan-kepentingan lain 2. Komitmen dari para pelaksana kebijakan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepala bagian penempatan Disnaker</li> <li>• Manager PT.Meiji Rubber Indonesia</li> <li>• Tenaga Kerja Lokal</li> </ul>
		Kepatuhan dan Daya Tanggap.	1. Melaksanakan kebijakan sesuai peraturan 2. Konsisten dalam melaksanakan kebijakan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepala bagian penempatan Disnaker</li> <li>• Manager PT.Meiji Rubber Indonesia</li> <li>• Tenaga Kerja Lokal</li> </ul>

Sumber : diolah peneliti 2021

#### 4 Pembahasan

Implementasi Kebijakan perluasan kesempatan kerja dalam penyerapan tenaga kerja lokal pada PT. Meiji Rubber Indonesia Kabupaten Bekasi dapat digambarkan sebagai berikut;

##### A. Dimensi Faktor Isi Kebijakan

##### 1. Sub Dimensi Kepentingan.

##### a. Jelasnya Target Kebijakan

Jelasnya Target Kebijakan dari Peraturan Bupati ini sudah sangat jelas dari 11 kawasan industri di Kabupaten Bekasi menurut data BPS tahun 2018 jumlah angkatan kerja sebanyak 1.630.423 dari angkatan kerja ini yang menjadi penganggur terbuka sebanyak 9,69%, jumlah pengangguran di Kabupaten Bekasi merupakan tertinggi di provinsi jabar pada tahun 2018, dan pada tahun 2019 turun menjadi ke 2 setelah Kabupaten Karawang sehingga kebijakan ini dapat membantu masalah tenaga kerja di Kabupaten Bekasi. Target dari PT Meiji Rubber Indonesia belum menetapkan target yang akan direkrut di perusahaannya, karena setiap penerimaan tenaga kerja lokal belum memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

##### b. Jelasnya Perlindungan Tenaga Kerja lokal.

PT Meiji Rubber sudah melaksanakan perlindungan tenaga kerja lokal dari hak-hak nya sebagai tenaga kerja seperti jaminan kesempatan kerja, jaminan dari perlakuan diskriminasi, jaminan

seimbangnya pembebanan antara hak dan kewajiban walaupun baru mencapai 13% dari pelamar kerja yang berdomisili di Kabupaten Bekasi.

##### 2. Sub Dimensi Tipe Manfaat;

##### a. Manfaat Terhadap Perusahaan

Manfaat dari kebijakan tentang perluasan kesempatan kerja bagi perusahaan salah satunya adalah diberikan kemudahan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Bekasi dalam proses perijinan-perijinan yang berhubungan dengan kegiatan perusahaan sehingga ada *feedback* yang baik terhadap perusahaan.

##### b. Manfaat Terhadap Kualitas Tenaga Kerja Lokal

Adanya pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Disnaker melalui UPTD pelatihan kerja yang bekerjasama dengan Balai Pelatihan Kerja Provinsi Jawa Barat, dengan adanya pelatihan tersebut diharapkan dapat meningkatkan *skill* dari tenaga kerja khususnya tenaga kerja lokal Kabupaten Bekasi sehingga dapat bersaing dengan tenaga kerja dari luar, tetapi PT. Meiji Rubber Indonesia belum merekrut tenaga kerja melalui balai pelatihan kerja.

##### 3. Sub Dimensi Derajat Perubahan;

##### a. Peningkatan penyerapan tenaga kerja lokal pada PT.Meiji Rubber

Dari kebijakan perluasan kesempatan kerja mengenai angka target yang mewajibkan penyerapan tenaga kerja lokal

sebanyak 30 dan 60% itu hanya wacana saja, pada PT. Meiji Rubber Indonesia tidak di atur besaran persennya karena nanti kalau diatur berapa persen maka itu akan terjadi diskriminasi.

b. Mengutamakan penyerapan tenaga kerja berKTP Bekasi

Sebagian besar karyawan pada PT. Meiji Rubber Indonesia orang-orang yang melamar kerja di perusahaan ini rata-rata sudah berKTP Bekasi, walaupun aslinya memang kebanyakan orang di luar Bekasi, tapi sekarang sudah berKTP Bekasi, jadi secara tidak langsung dalam penyerapan tenaga kerja sudah mengutamakan yang berKTP Bekasi. tetapi bagi Dinas Tenaga Kerja belum bisa mengatasi kondisi dimana para pendatang atau tenaga kerja dari luar daerah Kabupaten Bekasi serempak membuat KTP Bekasi sebagai salah satu yang disyaratkan oleh perusahaan, kemungkinan keadaan demikian disebabkan belum adanya koordinasi antar dinas terkait dalam mendukung para pelaksana kebijakan tersebut terutama dengan Dinas Kependudukan, kantor kecamatan bahkan sampai tingkat desa dan kelurahan.

4. Sub Dimensi Letak Pengambilan Keputusan;

a. Letak Kebijakan

Dari parameter bahwa dengan dikeluarkannya kebijakan perluasan kesempatan kerja menurut responden, sudah tepat, dengan program tersebut perusahaan atau pemberi lapangan pekerjaan dapat

lebih mengutamakan merekrut tenaga kerja lokal. Tetapi pelaksanaan aturan tersebut belum optimal karena di PT. Meiji Rubber Indonesia pun masih banyak merekrut tenaga kerja dari luar daerah Kabupaten Bekasi.

b. Ketepatan Sasaran Kebijakan

Pelaksanaan Kebijakan Perbub ini, sudah tepat yaitu banyaknya perusahaan yang membuka lowongan terbesar adalah dari industri manufaktur. Karena Kabupaten Bekasi merupakan kawasan industri terbesar sehingga banyaknya kesempatan lapangan pekerjaan yaitu dari sector industry. pada PT. Meiji Rubber Indonesia seringkali mengadakan informasi dan komunikasi dengan dinas tenaga kerja serta membuka lowongan pekerjaan, agar dari disnaker bisa menginformasikan kepada warga kabupaten bekasi kesempatan akan selalu terbuka untuk tenaga kerja lokal.

5. Sub Dimensi Pelaksana Program

Pelaksana program yang kompeten dan kapabel demi keberhasilan suatu kebijakan dapat diukur dengan;

a. Jelasnya Struktur Organisasi Pelaksana

Struktur organisasi pada PT. Meiji Rubber Indonesia terdapat bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja dan pada perusahaan yang lebih berperan yaitu bagian HRD atau *Human Resource Department* dalam mendukung Perbub tersebut dalam pelaksanaan perluasan kesempatan kerja.

b. Jelasnya Komunikasi Dan Koordinasi Dari Pelaksana Program

Untuk kebijakan perluasan kesempatan kerja berdasarkan Perbup no 9 tahun 2019 memang sudah dilakukan sosialisasi ke perusahaan-perusahaan dari 10 kawasan industri. Untuk lokasi penyampaian sosialisasi kebijakan, lokasinya itu ada di pengelola kawasan. Jadi yang mengundang adalah pengelola nya, kita tinggal hanya penyampaian sosialisasinya langsung oleh Bupati Bekasi. jadi kita juga berkoordinasi dengan pengelola kawasan industri.

6. Sub Dimensi Sumber Daya

a. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia pada PT. Meiji Rubber Indonesia dianggap sudah memadai karena tidak menggunakan jasa rekrutmen dari luar, semua struktur organisasi sudah terisi oleh orang-orang yang ahli dan mempunyai attitude yang baik.

b. Sumber Dana dan Biaya

PT.Meiji Rubber Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang cukup besar yang berada di Kabupaten Bekasi, sehingga aspek dana atau biaya untuk mendukung implementasi kebijakan sudah memadai dengan sumber dana yang ada sehingga tidak perlu ada dapat penghematan biaya dalam rekrutmen.

c. Sarana Dan Prasarana Menunjang

Sarana dan prasarana penunjang dalam pelaksanaan kebijakan perluasan kesempatan kerja pada PT.Meiji Rubber Indonesia sudah memadai karena perusahaan memiliki fasilitas yang memadai yang dapat digunakan untuk mendukung pelaksanaan

kebijakan perluasan kesempatan kerja. Sarana dalam rekrutmen kita sudah memadai, dari fasilitas, ada ruangan yang bisa digunakan untuk interview dll.

**B. Dimensi Konteks Implementasi Kebijakan**

Setting lingkungan strategis juga memiliki pengaruh besar dalam keberhasilan suatu implementasi kebijakan, setting lingkungan strategis ini disebut sebagai konteks implementasi (*content of policy*). Pada pembahasan konteks implementasi masing masing dimensi yang meliputi :

1. Sub Dimensi Kekuasaan, Kepentingan Dan Strategi Aktor Yang Terlibat

a. Jelasnya Kewenangan Dalam Melaksanakan Program

Kewenangan rekrutmen tenaga kerja dalam Perbup ini sepenuhnya diserahkan diserahkan ke perusahaannya masing-masing, sehingga dalam memfasilitasi pelaksanaan rekrutmen karyawan termasuk test bahan wawancara serta hasil akhirnya itu diserahkan ke perusahaannya, karena perusahaan yang berwenang untuk memilih tenaga kerjanya sesuai yang dibutuhkan perusahaan, begitu juga pada PT.Meiji Rubber Indonesia.

b. Strategi Dan Pencapaian Standar Yang Dibutuhkan Pelaksana

Strategi dalam pelaksanaan kebijakan tersebut adalah mengadakan kegiatan monitoring dan evaluasi lowongan dan penempatan tenaga kerja, Pemda berkunjung ke perusahaan untuk mendapatkan lowongan pekerjaan dan bila dari pihak luar yang dapat menginformasikan lowongan

biasanya kita mendatangi atau mengkonfirmasi lowongan tersebut keperusahaannya. Kalau untuk pencapaian standar yang dibutuhkan dalam rekrutmen, karena kendalanya adalah tenaga kerja lokal yang kurang kompeten usaha dinas tenaga kerja adalah memfasilitasi dengan mengadakan balai pelatihan kerja sebagai usaha untuk meningkatkan keterampilan bagi tenaga kerja lokal sesuai dengan standar yang di butuhkan user. Strategi lain yang dilakukan oleh dinas tenaga kerja Kabupaten Bekasi adalah dengan selalu mengadakan monitoring dan evaluasi langsung perusahaannya termasuk ke PT.Meiji Rubber Indonesia.

## 2. Sub Dimensi Karakteristik Lembaga

Karakteristik lembaga atau pemerintah juga merupakan hal penting dalam implementasi kebijakan. Pada poin ini menjelaskan karakteristik dari suatu lembaga yang turut mempengaruhi suatu kebijakan.

### a. Meminimalisir Kepentingan-Kepentingan Lain Dari Berbagai Aktor Kebijakan

Untuk meminimalisir kepentingan yang lain dinas sudah berkomunikasi dengan kecamatan gunanya untuk supaya untuk memberi atau membina ke desa-desa atau karang taruna agar mendukung kebijakan perluasan kesempatan kerja terutama perbup no 9 tahun 2019 tentang perluasan kesempatan kerja. Pada PT.Meiji Rubber Indonesia setiap kali ada rekrutmen karyawan seminimal mungkin menghindari jasa sistem titip, faktor kedekatan dan suap menyuap

karena pimpinan perusahaan berkomitmen untuk mengutamakan para karyawan harus mempunyai skill dan etitude dengan baik, demi kualitas perusahaan.

### b. Komitmen Dari Para Pelaksana Kebijakan

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi selalu komitmen dalam rekrutmen ini tidak ada diskriminasi, akan tetapi tetap mengutamakan warga Kabupaten Bekasi untuk memberi kesempatan kerja. PT.Meiji Rubber Indonesia mengenai komitmen dalam pelaksanaan kebijakan perluasan kesempatan kerja akan tetap komitmen dalam melaksanakan kebijakan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten Bekasi dengan lebih mengutamakan rekrutmen tenaga kerja lokal Kabupaten Bekasi tanpa adanya diskriminasi.

## 3. Sub Dimensi Kepatuhan dan Daya Tanggap

Pengaruh penting dalam keberhasilan suatu implementasi kebijakan, sejauh mana responsive masyarakat. Semakin tinggi respon masyarakat terhadap kebijakan perluasan kesempatan kerja maka semakin tinggi tingkat keberhasilannya.

### a. Konsisten Dalam Melaksanakan Kebijakan

Mengenai konsistensi dalam pelaksanaan kebijakan perluasan kesempatan kerja bahwa dinas akan tetap konsisten melaksanakan kebijakan tersebut begitu juga dengan PT.meiji Rubber Indonesia akan selalu konsisten dan mendukung pemerintah dengan melaksanakan kebijakan tersebut untuk rekrutment akan lebih

mengutamakan tenaga kerja lokal Kabupaten Bekasi, walaupun pada kenyataannya PT. Meiji Rubber Indonesia belum optimal melaksanakan Perbup tersebut, karena sebagian besar karyawan masih banyak menggunakan tenaga luar kabupaten dan bahkan dari luar negeri.

b. Melaksanakan Kebijakan Sesuai Dengan Aturan

Aturan untuk menyerap tenaga kerja lokal sebanyak-banyaknya tentu saja belum bisa terlaksana, tetapi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten akan tetap melaksanakan kebijakan itu sesuai dengan aturan yang tertulis, terutama untuk berkontribusi untuk masyarakat. PT. Meiji Rubber Indonesia belum melaksanakan kebijakan tersebut secara optimal karena karyawan PT. Meiji Rubber Indonesia masih didominasi oleh tenaga kerja dari luar daerah. Kabupaten Bekasi. Mengenai rendahnya penyerapan tenaga kerja lokal pada PT. Meiji Rubber Indonesia, yaitu dalam perekrutan tenaga kerja masih ada sistem titip berdasarkan faktor kedekatan dan kekerabatan dan masih adanya suap menyuap atau tenaga kerja dimintai uang agar bisa bekerja di perusahaan tersebut.

## 5 Simpulan dan Saran

### 5.1 Simpulan

Isi kebijakan dan konteks implementasi dalam penyerapan tenaga kerja lokal dilakukan oleh PT. Meiji Rubber Indonesia belum sesuai dengan kebijakan perluasan kesempatan kerja yang dikeluarkan oleh pemerintah, sehingga penyerapan tenaga kerja lokal di perusahaan tersebut masih belum optimal hal ini disebabkan karena

kurangnya kompetensi atau *skill* serta *attitude* yang meliputi kedisiplinan, daya juang dan semangat dalam bekerja dari tenaga kerja lokal. Perluasan kesempatan kerja dalam hal perekrutan masih kurangnya transparansi dalam membuka lowongan pekerjaan, dengan adanya faktor kedekatan, kekerabatan dan sistem titip merupakan salah satu masalah dalam perluasan kesempatan kerja karena lowongan kerja yang kosong akan diisi dengan tenaga kerja tidak melewati tahap test dan interview karna faktor kedekatan tersebut, sehingga ini merupakan bagian fatal dalam penyerapan tenaga kerja. Kewenangan dari dinas tenaga kerja hanya memfasilitasi dengan menyediakan pelatihan kerja untuk meningkatkan kompetensi dari tenaga kerja lokal. Tetapi dalam hal ini kurangnya minat dari tenaga kerja lokal untuk mengikuti balai pelatihan kerja tersebut. Dalam hal perekrutan tenaga kerja pun perusahaan tidak menjamin menerima langsung tenaga kerja dari lulusan balai pelatihan tenaga kerja yang di yang diselenggarakan oleh dinas tenaga kerja Kabupaten Bekasi. Masih terjadi pembuatan KTP warga Kabupaten Bekasi secara dadakan dengan adanya mewajibkan perusahaan untuk mengutamakan menyerap tenaga kerja yang ber-KTP Bekasi Adapun dimensi lain yang tidak diteliti namun berpengaruh terhadap implementasi kebijakan yaitu aspek koordinasi dengan instansi terkait.

### 5.2 Saran

- a. Dalam penyerapan tenaga kerja lokal pada PT. Meiji Rubber Indonesia, sebaiknya lebih transparan dalam menyebarkan lowongan pekerjaan kepada masyarakat Kabupaten Bekasi.

- b. Sebaiknya Pemerintah Kabupaten Bekasi menerapkan sanksi tegas terhadap perusahaan-perusahaan yang melakukan pelanggaran dalam penyerapan tenaga kerja.
- c. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi lebih meningkatkan program balai latihan kerja untuk membentuk tenaga kerja lokal melalui kemampuan atau *skill* dan *attitude* agar perusahaan dapat menyerap tenaga kerja lokal sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan.
- d. Lebih mengutamakan koordinasi dengan instansi terkait mulai dari tingkat desa/kelurahan, kecamatan dan OPD tingkat kabupaten.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Abiding. Said Zainal. 2012. *Kebijakan Publik*. Jakarta: Salemba Humanika
- Agustiono, Leo. 2012. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Alfabeta: Bandung.
- Moleong, Lexy J, 2005 *Metodologi Penelitian Kualitatif* Bandung : Remaja Rosdakarya Offest.
- \_\_\_\_\_, 2019 *Metodologi Penelitian Kualitatif* Bandung : Remaja Rosdakarya Offest.
- Setiawan, Guntur . 2004. *Implementasi dalam Birokrasi Pembangunan*
- Usman, Nurdin. 2002. *Konteks implementasi Berbasis Kurikulum*

### Dokumen dan Sumber Lain:

- Republik, Indonesia, 2003 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*
- \_\_\_\_\_, Peraturan pemerintah Republik Indonesia

- Nomor 33 tahun 2013 tentang *Perluasan Kesempatan Kerja*.
- Provinsi Jawa Barat, 2016 Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 4 tahun 2016 tentang *Ketenagakerjaan*
- \_\_\_\_\_, 2019 Peraturan Bupati Bekasi Nomor 9 tahun 2019 tentang *Perluasan Kesempatan Kerja*
- Jurnal :
- Kurniadi, Budi., Munggaran, N. R. D., Yudhokusuma, D., Krisnawan, R., & Suhermanudin. (2019). *Strategy for implementing the policy of optimizing advertisement tax revenues in Bandung district. International Journal of Engineering and Advanced Technology*.
- Sarihati, T., Rachaju, R. D. K., & Mukhlisiana, L. (2019). *The policy implementation impact on region management. International Journal of Recent Technology and Engineering*.