

Kebijakan Ketenagakerjaan dan Ketidaksesuaian Kompetensi Lulusan

Muhamad Akmal Zaki Ryandri¹, Evi Priyanti², Sopyan Resmana Adiarsa³

^{1,2,3}Universitas Singaperbangsa Karawang

E-mail: 2110631180093@student.unsika.ac.id¹, evi.priyanti@fisip.unsika.ac.id²

Article History:

Received: 13 Januari 2026

Revised: 23 Januari 2026

Accepted: 27 Januari 2026

Keywords:

Kebijakan
ketenagakerjaan,
Ketidaksesuaian kompetensi,
Penyerapan tenaga kerja

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis dinamika kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi serta faktor-faktor yang menyebabkan ketidaksesuaian kompetensi lulusan SMA/SMK dengan kebutuhan industri. Kajian difokuskan pada bagaimana interaksi antaraktor pemerintah daerah, perusahaan, lembaga pendidikan, lembaga pelatihan, dan serikat pekerja—mempengaruhi proses perumusan, implementasi, hingga evaluasi kebijakan. Penelitian menggunakan teori Kelompok (Group Theory) Thomas R. Dye serta paradigma materialisme historis untuk menelaah relasi kepentingan dan distribusi kekuatan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam, studi dokumen, serta triangulasi sumber untuk memastikan validitas temuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi lebih banyak terbentuk melalui kompromi pragmatis karena adanya ketidakseimbangan pengaruh antara pemerintah dan industri dibandingkan aktor lain. Kapasitas pelatihan yang terbatas, fasilitas pendidikan yang belum memadai, serta lemahnya integrasi data berdampak pada rendahnya tingkat penyerapan tenaga kerja lokal dan tingginya pengangguran lulusan SMK. Penelitian menyimpulkan bahwa peningkatan efektivitas kebijakan memerlukan redistribusi pengaruh antaraktor, penguatan mekanisme kolaborasi, serta implementasi sistem evaluasi berbasis data agar program pelatihan dan penempatan kerja menghasilkan dampak struktural bagi tenaga kerja lokal.

PENDAHULUAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi dan faktor-faktor penyebab ketidaksesuaian kompetensi lulusan SMA/SMK dengan kebutuhan industri. Tujuan tersebut difokuskan pada pemahaman proses interaksi antaraktor (pemerintah daerah, perusahaan, lembaga pendidikan, lembaga pelatihan, dan serikat pekerja), mekanisme negosiasi/kompromi yang terjadi, serta efektivitas implementasi dan evaluasi kebijakan terkait upaya peningkatan penyerapan tenaga kerja lokal. Pernyataan tujuan ini menjadi dasar bagi pengembangan masalah dan rancangan metodologis penelitian

Latar belakang penelitian ini adalah kondisi pasar tenaga kerja Kabupaten Bekasi yang

menunjukkan angka pengangguran dan ketidaksesuaian kompetensi lulusan, meskipun daerah ini merupakan salah satu sentra industri dengan jumlah angkatan kerja besar. Dokumen penelitian mencatat masalah utama berupa rendahnya kualitas keterampilan sesuai kebutuhan industri, keterbatasan kapasitas pelatihan publik, serta akses informasi lowongan kerja yang belum optimal kondisi yang diperkuat oleh data statistik lokal dan peraturan daerah terkait fungsi Disnaker sebagai penyelenggara pelatihan dan penempatan tenaga kerja, Realitas tersebut menimbulkan pertanyaan praktis: mengapa upaya pelatihan dan program link-and-match belum mampu menurunkan TPT lulusan SMK secara signifikan?

Kajian literatur (*state of the art*) menunjukkan adanya penelitian tentang link-and-match dan pengaruh investasi terhadap penyerapan tenaga kerja, tetapi studi-studi sebelumnya cenderung fokus pada evaluasi kurikulum atau serapan alumni tanpa menggali secara komprehensif relasi antaraktor dan mekanisme kebijakan di tingkat daerah. Contoh kajian terdahulu yang dikaji dalam dokumen menunjukkan bahwa program kerja sama industri–pendidikan sering dibahas tetapi peran pemberi kerja dan mekanisme koordinasi operasional belum diurai secara mendalam Dengan demikian, studi ini menempatkan perhatian pada aspek relasi aktor dan proses negosiasi yang relatif kurang diuraikan dalam literatur lokal.

Penelitian ini mengisi kekosongan empiris dan teoretis dengan memadukan analisis aktor-kepentingan dan negosiasi kebijakan pada level kabupaten. Kekosongan utama yang ingin diisi adalah kurangnya pemetaan operasional mengenai bagaimana disposisi kekuasaan antaraktor (mis. dominasi perusahaan dan kapasitas administratif Disnaker) memengaruhi bentuk kebijakan (administratif vs. protektif) serta hasil implementasinya terhadap penyerapan lulusan. Penelitian ini juga memperkenalkan perspektif materialisme historis untuk menelaah hubungan antara kebijakan ekonomi, konflik kepentingan kelas, dan akibatnya terhadap struktur sosial lokal sebuah pendekatan yang relatif jarang dipadukan dengan studi kebijakan ketenagakerjaan di konteks kabupaten industri seperti Bekasi

Kerangka teori yang dipakai menempatkan Model Teori Kelompok (*Group Theory*) Thomas R. Dye sebagai kerangka utama untuk membaca proses pembentukan kebijakan sebagai hasil interaksi, negosiasi, dan kompromi antarkelompok kepentingan; teori ini membantu mengidentifikasi dimensi aktor-kepentingan, negosiasi/kompromi, distribusi pengaruh, serta implementasi dan evaluasi efek kebijakan. Selain itu, paradigma materialisme historis digunakan untuk menelaah struktur-relasi ekonomi dan posisi kelas yang mempengaruhi pilihan kebijakan dan distribusi sumber daya, sehingga analisis tidak hanya deskriptif tetapi juga kritis terhadap faktor struktural yang menentukan orientasi kebijakan

Metode penelitian singkat: penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data utama berupa wawancara mendalam (informan kunci dari Disnaker, praktisi HR/asosiasi perusahaan, perwakilan SMK, serikat pekerja, dan penyelenggara pelatihan), studi dokumen (Perbup, RPJMD/RTKD, MoU, laporan BLK/LPK), dan analisis konten terhadap dokumen-dokumen tersebut. Keabsahan data diperkuat melalui triangulasi sumber, triangulasi metode, dan verifikasi silang antara pernyataan informan dan dokumen resmi agar temuan dapat dipertanggungjawabkan secara analitis

Sampling dan strategi analisis: pemilihan informan dilakukan secara purposive dengan pendekatan maximum variation untuk menangkap ragam perspektif aktor kunci. Data dianalisis melalui proses coding tematik, reduksi data, dan penyajian tematik yang selanjutnya dikonfrontasikan antar-sumber untuk menelusuri pola interaksi aktor, titik kompromi, serta hambatan implementasi kebijakan di wilayah studi

Penelitian ini menggarisbawahi relevansi praktis penelitian: dengan menguraikan bagaimana kekuatan, negosiasi, dan kapasitas institusional membentuk kebijakan ketenagakerjaan, studi ini diharapkan memberikan rekomendasi kebijakan yang lebih terarah—misalnya penguatan MOU berbasis kinerja, skema pembiayaan campuran untuk memperbesar kapasitas pelatihan, dan mekanisme M&E terintegrasi sebagai upaya konkret memperkecil gap kompetensi lulusan dan meningkatkan penyerapan tenaga kerja lokal.

LANDASAN TEORI

Model Teori Kelompok (*Group Theory*) oleh Thomas R. Dye

Thomas R. Dye mengembangkan model formulasi kebijakan yang menegaskan bahwa kebijakan publik merupakan hasil dari proses politik yang melibatkan berbagai aktor. Salah satu pendekatan dalam model ini adalah teori kelompok, yang menyatakan bahwa kebijakan publik lahir dari interaksi berbagai kelompok kepentingan yang bersaing untuk memengaruhi pemerintah (Dye, 2008). Model ini menekankan bahwa kebijakan publik terbentuk dari interaksi dan negosiasi antara berbagai kelompok kepentingan dalam masyarakat. Fokus utama dalam model ini meliputi:

1. Dimensi Aktor dan Kepentingan: Menyoroti peran kelompok-kelompok seperti pemerintah, perusahaan, lembaga Pendidikan, dan serikat pekerja/tenaga kerja lokal, serta bagaimana kepentingan berbeda dari masing-masing kelompok mempengaruhi kebijakan.
2. Dimensi Negosiasi dan Kompromi: Kebijakan publik dianggap sebagai hasil kompromi antara kelompok-kelompok dengan kepentingan yang saling bertentangan melalui proses negosiasi.
3. Dimensi Distribusi Pengaruh dan Kekuatan: Mengkaji siapa yang memiliki dominasi atau pengaruh lebih besar dalam proses pembentukan kebijakan, yang berdampak pada apakah kebijakan tersebut lebih menguntungkan pihak perusahaan atau melindungi tenaga kerja lokal.
4. Dimensi Implementasi dan Evaluasi Efek Kebijakan: Mengamati bagaimana kebijakan yang telah disepakati diimplementasikan serta mengevaluasi dampaknya terhadap kesejahteraan tenaga kerja, untuk memastikan bahwa kompromi yang tercapai menghasilkan kebijakan yang adil dan berimbang.

Menurut Dye, kebijakan publik mencerminkan keseimbangan kekuatan di antara kelompok-kelompok tersebut, di mana pemerintah bertindak sebagai mediator untuk mencapai solusi yang mengakomodasi berbagai kepentingan (Dye, 2008). Oleh karena itu, kebijakan yang dihasilkan sering kali merupakan hasil negosiasi antara aktor politik dan ekonomi.

Model ini relevan dalam menganalisis proses perumusan kebijakan ketenagakerjaan di kabupaten Bekasi serta aktor-aktor yang memiliki pengaruh dominan dalam pembentukan kebijakan tersebut. Dengan menerapkan teori ini, penelitian dapat menilai apakah kebijakan yang dibuat lebih didominasi oleh kepentingan perusahaan atau benar-benar berorientasi pada kesejahteraan tenaga kerja lokal.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Paradigma merupakan cara memandang hal atau peristiwa tertentu yang membentuk satu pandangan tertentu (Denzin, 2018.) Menurut Kriyantono (2006, Hal. 56), metode penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang dirancang untuk menggali dan menjelaskan suatu fenomena secara mendalam melalui pengumpulan data yang menekankan kualitas, bukan sekadar jumlah data. Sebaliknya, penelitian kuantitatif menyajikan suatu permasalahan dengan hasil yang dapat

digeneralisasikan karena hasilnya merepresentasikan keseluruhan populasi (Kriyantono, 2006).

Dalam penelitian ini, penulis memilih pendekatan kualitatif untuk menyelidiki secara menyeluruh bagaimana kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi berdampak pada penyerapan tenaga kerja lokal. Dengan pendekatan kualitatif, peneliti bermaksud untuk mengkaji dan memahami dinamika interaksi antara kebijakan pemerintah, perusahaan, dan pelaku pasar tenaga kerja di daerah tersebut.

Terdapat tiga sifat utama dalam penelitian, yaitu eksplanatif, eksploratif, dan deskriptif. Menurut Kriyantono (2006), penelitian eksplanatif bertujuan menemukan hubungan sebab-akibat antara dua atau lebih variabel yang diteliti dan memerlukan definisi konsep, kerangka konseptual, serta kerangka teori. Penelitian eksploratif bertujuan menggali data yang kemudian menjadi sumber teori, sedangkan penelitian deskriptif bertujuan menyajikan fakta dan karakteristik suatu fenomena secara sistematis, faktual, dan akurat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif karena data yang dikumpulkan berupa narasi dan pendapat, bukan angka, sehingga memberikan gambaran rinci mengenai bagaimana implementasi kebijakan ketenagakerjaan berdampak pada penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Bekasi. Pendekatan ini sejalan dengan paradigma materialistik historis, yang menekankan bahwa faktor ekonomi dan konflik kelas merupakan pendorong utama perubahan dalam masyarakat.

Jenis Dan Sumber Data

Penelitian ini mengumpulkan data dari dua sumber utama, yaitu data primer dan data sekunder, guna memperoleh gambaran menyeluruh tentang implementasi kebijakan ketenagakerjaan serta dampaknya terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Bekasi. Pemilihan kedua jenis data ini bertujuan agar temuan penelitian dapat diverifikasi melalui teknik triangulasi, sehingga hasil penelitian memiliki kredibilitas yang tinggi (Creswell, 2014; Yin, 2018).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan dari subjek atau sampel penelitian. Dalam penelitian kualitatif, peneliti dapat mengumpulkan data melalui wawancara terstruktur maupun tidak terstruktur (Sugiyono, 2013).

Wawancara terstruktur, menurut Sugiyono, dilaksanakan ketika peneliti telah menyusun pertanyaan tertulis yang dilengkapi dengan alternatif jawaban, serta menggunakan alat bantu seperti perekam suara, gambar, atau brosur. Sebaliknya, wawancara tidak terstruktur dilaksanakan tanpa menyusun pertanyaan secara sistematis; peneliti hanya menyajikan garis besar permasalahan. Sedangkan dalam wawancara semi-terstruktur, peneliti memiliki kebebasan untuk mengeksplorasi permasalahan secara lebih mendalam (Sugiyono, 2013).

Penelitian ini memakai wawancara terstruktur dan semi-terstruktur dengan informan (pekerja, Disnaker, perusahaan, lembaga pelatihan, serikat) untuk mengumpulkan data faktual dan pandangan terkait implementasi kebijakan ketenagakerjaan serta dampaknya pada peningkatan keterampilan. Bagian terstruktur menyediakan data yang dapat dibandingkan antar-responden (peran kebijakan, MoU, skala Likert, tingkat penempatan), sedangkan bagian semi-terstruktur mengeksplorasi konteks, proses negosiasi, hambatan, dan motivasi aktor. Setiap wawancara diawali informed consent dan data profil singkat; hasil dianalisis lintas-aktor untuk pengodean, perbandingan, dan penafsiran perbedaan perspektif sehingga memudahkan penarikan kesimpulan yang relevan.

Selain wawancara, peneliti juga mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, peneliti

mengakuisisi data sekunder melalui teknik studi dokumen. Menurut Creswell (2014), dokumen merupakan sumber informasi yang kaya, mencakup arsip, laporan resmi, serta artikel ilmiah. Dokumen-dokumen tersebut memberikan wawasan mendalam mengenai kebijakan dan dinamika ketenagakerjaan di tingkat daerah. Yin (2018) menegaskan bahwa dokumen dapat meningkatkan keabsahan temuan melalui triangulasi data. Teknik studi dokumen mencakup tiga tahap utama:

1. Identifikasi Dokumen: Peneliti mengidentifikasi dokumen-dokumen yang berkaitan, termasuk peraturan pemerintah, laporan penelitian, dan publikasi yang membahas kebijakan ketenagakerjaan serta penyerapan tenaga kerja.
2. Seleksi Dokumen: Peneliti menyaring dokumen berdasarkan relevansi, keakuratan, dan kekinian informasi. Dokumen-dokumen yang terpilih harus memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman konteks kebijakan di Kabupaten Bekasi.
3. Analisis Dokumen: Peneliti menganalisis dokumen secara sistematis untuk mengidentifikasi tema utama, pola, dan keterkaitan dengan ketenagakerjaan. Proses ini menggunakan metode analisis konten yang memungkinkan interpretasi mendalam terhadap makna yang terkandung dalam dokumen (Miles, Huberman, & Saldana, 2014).

Dalam penelitian ini, analisis dokumen dilaksanakan menggunakan analisis konten kualitatif karena metode ini paling sesuai untuk mengungkap makna, pola, dan tema dalam kebijakan yang ditelaah. Prosesnya mencakup pembacaan mendalam terhadap peraturan, MoU, maupun laporan resmi, kemudian dilakukan *coding* untuk menandai bagian relevan seperti klausul penyerapan tenaga kerja, standar kompetensi, atau mekanisme kerja sama pendidikan-industri. Kode-kode tersebut selanjutnya dikelompokkan ke dalam kategori tematik dan diinterpretasikan guna memahami dinamika kebijakan serta posisi aktor. Hasil analisis dokumen kemudian ditriangulasi dengan data wawancara, sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kebijakan ketenagakerjaan dan persoalan *skill mismatch* di Kabupaten Bekasi

Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan aspek krusial dalam menentukan kredibilitas hasil penelitian. Untuk memastikan keabsahan data dalam penelitian ini, peneliti menerapkan teknik triangulasi guna meningkatkan objektivitas penelitian melalui data yang sah yang dikumpulkan dari berbagai perspektif. Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi adalah metode yang menggabungkan berbagai teknik dan sumber data yang tersedia untuk menguji kredibilitas data (Sugiyono, 2013).

Dalam penelitian kualitatif, tingkat keabsahan lebih ditekankan pada kualitas data yang diperoleh, sedangkan tingkat kepercayaan terhadap hasil penelitian berpengaruh besar terhadap keberhasilan penelitian secara keseluruhan. Denzin, dalam buku yang ditulis oleh Fusch, Fusch, dan Ness (2018), menjelaskan bahwa triangulasi adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dan menyajikan hasil penelitian guna memahami pengalaman terhadap suatu fenomena secara lebih mendalam. Denzin membagi triangulasi ke dalam empat jenis (Fusch, Fusch, & Ness, 2018), yaitu:

1. Triangulasi Data (*Data Triangulation*): Triangulasi sumber data merupakan pendekatan yang membandingkan informasi berdasarkan perbedaan aspek, seperti individu, lokasi, dan waktu yang saling berhubungan. Peneliti mengamati fenomena dari berbagai sudut pandang responden untuk memperoleh wawasan yang lebih luas mengenai fenomena yang sedang dikaji.
2. Triangulasi Peneliti (*Investigator Triangulation*): Triangulasi peneliti melibatkan lebih dari satu peneliti dalam mengamati dan menganalisis data yang sama. Dengan pendekatan ini,

peneliti dapat membandingkan hasil pengamatan yang mungkin menghasilkan perspektif yang beragam dari setiap peneliti.

3. Triangulasi Teori (*Theory Triangulation*): Triangulasi teori menerapkan berbagai teori dan pendekatan alternatif terhadap data yang diperoleh untuk menguji keabsahan temuan secara lebih mendalam dan komprehensif.
4. Triangulasi Metode atau Teknik (*Methodological Triangulation*): Triangulasi metode atau teknik menggabungkan beberapa metode penelitian untuk memperoleh data. Pendekatan ini bertujuan untuk menilai keabsahan data dengan membandingkan hasil dari berbagai metode yang digunakan

Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan metode triangulasi sumber data guna mengevaluasi kebijakan ketenagakerjaan dan tenaga kerja pemerintah Kabupaten Bekasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, peneliti menganalisis hasil wawancara dengan responden terkait topik kebijakan pemerintah dalam upayanya menarik ketenagakerjaan rendahnya skill tenaga kerja.

Untuk memastikan keabsahan dan konsistensi temuan, hasil wawancara dari berbagai narasumber pemerintah daerah, perusahaan, lembaga pelatihan, serta serikat pekerja tidak dianalisis secara terpisah tetapi dikonfrontasikan dan dibandingkan secara sistematis melalui triangulasi. Triangulasi dilakukan dengan memeriksa konsistensi jawaban antar-informan, mengaitkan pernyataan mereka dengan dokumen resmi (MoU, laporan anggaran, atau data penempatan kerja), serta menilai kecocokan dengan hasil observasi lapangan. Data kualitatif kemudian direduksi dengan memilih, menyederhanakan, dan mengabstraksikan informasi yang relevan agar pola dan tema utama lebih jelas; hasil reduksi disajikan dalam bentuk narasi, matriks, dan bagan untuk memudahkan pembacaan dan perumusan temuan.

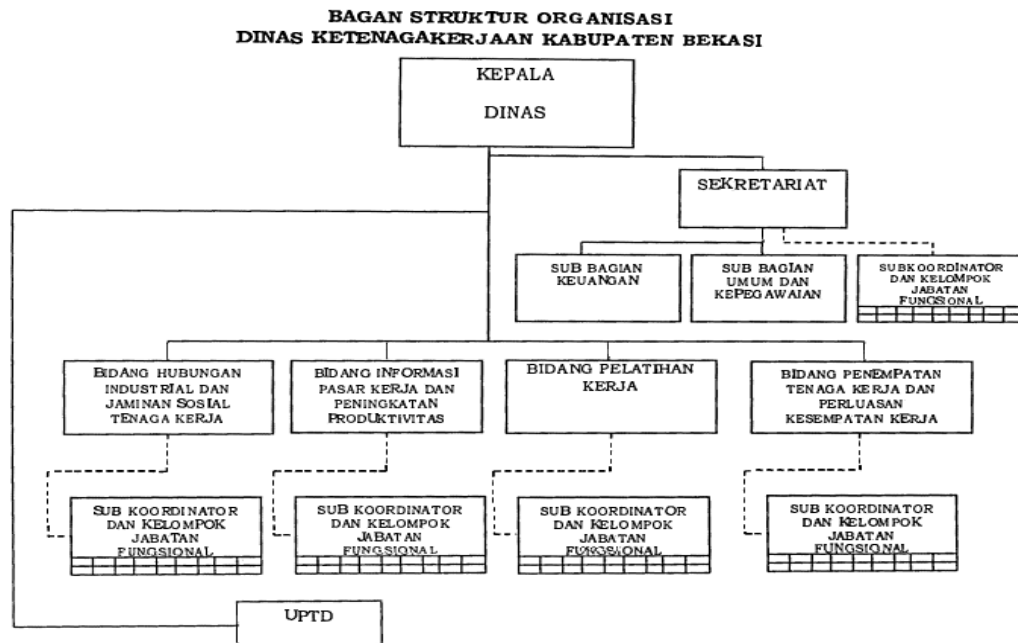
Apabila muncul perbedaan antara sumber sebagai contoh pemerintah menyatakan tingkat penyerapan tenaga kerja tinggi sementara pihak perusahaan menilai rekrutmen masih terbatas. Perbedaan pernyataan tidak langsung dipandang sebagai kesalahan, melainkan sebagai informasi analitis yang mengindikasikan perbedaan definisi, kepentingan, atau perspektif (pemerintah mensertakan magang/kontrak, perusahaan hanya menghitung pegawai tetap). Interpretasi semacam ini menjadi pintu masuk untuk mengungkap dinamika relasi antar-aktor dan memberikan konteks pada temuan.

Berdasarkan penyajian data yang sistematis, peneliti menarik kesimpulan yang dirumuskan untuk menjawab pertanyaan penelitian secara jelas dan terukur, lalu melakukan verifikasi akhir dengan mencari bukti pendukung tambahan dari aktor lain atau dokumen tertulis. Dengan alur kerja ini perbandingan antar-sumber, reduksi data, penyajian sistematis, interpretasi kontradiksi, dan verifikasi bukti temuan penelitian menjadi lebih valid, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kabupaten Bekasi merupakan daerah padat penduduk dan menjadi salah satu sentra industri di Jawa Barat. Data BPS memperlihatkan jumlah angkatan kerja sekitar 1,6 juta jiwa dengan tingkat pengangguran mencapai 8,82% (sekitar 142.000 orang). Kondisi ini diperparah oleh rendahnya kualitas keterampilan tenaga kerja lokal akibat terbatasnya program pelatihan yang sesuai kebutuhan industri. Dua masalah utama ketenagakerjaan di Bekasi menurut Plt. Kepala Disnaker adalah kurangnya keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri serta terbatasnya akses informasi lowongan pekerjaan bagi pencari kerja. Temuan ini selaras dengan dokumen RTKD Kabupaten Bekasi yang mencatat bahwa keterbatasan program pelatihan dan perkembangan teknologi yang cepat menyebabkan ketidaksesuaian antara keterampilan pekerja

Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kabupaten Bekasi merupakan unit perangkat daerah yang memiliki mandat utama dalam penyelenggaraan urusan ketenagakerjaan di tingkat kabupaten. Landasan hukum dan ruang lingkup tugas Disnaker di Kabupaten Bekasi dijabarkan secara rinci dalam Peraturan Bupati Kabupaten Bekasi Nomor 84 Tahun 2021. Perbup ini menetapkan kewenangan, fungsi, susunan organisasi, tugas pokok, dan tata kerja Disnaker sehingga menjadi acuan formal bagi seluruh kegiatan operasional dan koordinasi instansi dalam bidang ketenagakerjaan (Peraturan Bupati Kabupaten Bekasi, 2021, Pasal 2; Pasal 5).



1. Penyelenggaraan pelatihan kerja berbasis unit kompetensi.
2. Pembinaan dan pengawasan lembaga pelatihan swasta.
3. Pengelolaan informasi pasar kerja dan layanan antar-kerja.
4. Fasilitasi kerja sama antara pihak pemerintah, dunia usaha, dan lembaga pendidikan/vokasi; serta.
5. Pelaksanaan penempatan tenaga

Ketentuan-ketentuan ini memberikan dasar resmi bagi Disnaker untuk melakukan intervensi kebijakan yang bertujuan meningkatkan kesesuaian kompetensi lulusan dengan kebutuhan dunia usaha.

Perbup juga memberikan kewenangan teknis tambahan kepada Kepala Dinas untuk mengatur hal-hal teknis pelaksanaan melalui keputusan/keputusan pelaksana atau SOP. Dengan kata lain, sejumlah detail operasional (mis. mekanisme pelaksanaan pelatihan, format MoU/kerja sama, indikator kinerja) diharapkan diatur lebih lanjut melalui regulasi internal atau dokumen pelaksana yang dikeluarkan oleh pihak Disnaker (Peraturan Bupati Kabupaten Bekasi, 2021, Pasal 35). Hal ini penting untuk dicatat karena perbedaan antara kebijakan formal (Perbup) dan praktik nyata sering kali bergantung pada kebijakan pelaksana dan kapasitas institusi.

Untuk konteks penelitian ini, Disnaker Kabupaten Bekasi dipilih sebagai lokasi penelitian karena DISNAKER merupakan aktor institusional utama yang secara formal bertanggung jawab atas pelatihan vokasi, pengelolaan informasi pasar kerja, dan penempatan tenaga kerja, struktur organisasi dan fungsi yang diatur dalam Perbup memungkinkan pemetaan aktor dan alur negosiasi antar-aktor (pemerintah, dunia usaha, SMK/penyedia pelatihan, serikat pekerja) yang menjadi fokus analisis menurut kerangka Thomas R. Dye; dan adanya ruang untuk menilai kesenjangan antara mandat formal (kewenangan dan fungsi) dan praktik implementasi di lapangan (dokumen pelaksana dan pengalaman informan). Dengan demikian, gambaran kelembagaan berdasarkan Perbup menjadi titik tolak penting untuk analisis kebijakan formal dengan data empiris.

Dimensi Aktor dan Kepentingan

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa persoalan ketidaksesuaian kompetensi lulusan SMA/SMK di Kabupaten Bekasi bersifat kompleks dan dipengaruhi oleh interaksi beberapa aktor utama yaitu Pemerintah daerah (DISNAKER), perusahaan/praktisi HR, lembaga pendidikan vokasi (SMK), serikat pekerja yang masing-masing memiliki kepentingan berbeda, pemerintah berorientasi pada penurunan pengangguran dan legitimasi kebijakan, perusahaan menginginkan tenaga kerja siap pakai baik dari sisi keterampilan teknis maupun sikap kerja, SMK berupaya meningkatkan mutu lulusan namun terkendala fasilitas dan kapasitas, sementara serikat pekerja fokus pada perlindungan kesempatan kerja lokal.

Kebijakan yang muncul selama ini lebih banyak merupakan hasil kompromi praktis antar-aktor. Pemerintah cenderung memilih instrumen administratif dan fasilitatif, seperti penggunaan aplikasi Sip Kerja, kombinasi pelatihan BLK–LPK–magang, serta forum dialog kurikulum, sebagai jalan tengah mengingat keterbatasan hukum, anggaran, dan kapasitas. Kompromi ini bersifat pragmatis dan berorientasi pada solusi jangka pendek untuk menyelaraskan penawaran kompetensi dengan kebutuhan pasar kerja.

Distribusi pengaruh dalam proses kebijakan lebih berpihak pada perusahaan sebagai penyedia lapangan kerja dan sumber daya ekonomi serta pada DISNAKER sebagai pengelola program dan *gatekeeper* administratif. Posisi ini memberi perusahaan dan pemerintah pengaruh besar dalam menentukan arah kebijakan dan implementasi program, sementara SMK dan serikat pekerja memiliki daya tawar yang relatif lemah akibat keterbatasan sumber daya dan kewenangan. Akibatnya, bentuk perlindungan bagi tenaga kerja lokal lebih banyak terealisasi melalui mekanisme insentif dan administratif ketimbang proteksi hukum yang mengikat.

Pada tingkat implementasi, program-program seperti pelatihan BLK, PKL, sertifikasi, dan platform penempatan sudah berjalan tetapi skalanya, kualitas, dan keterpaduannya belum memadai. Kuota pelatihan per gelombang terbatas, fasilitas praktik di sekolah tidak merata, dan fragmentasi antara penyedia pelatihan publik dan swasta menyebabkan hasil yang kurang

konsisten. Kondisi ini menghambat kemampuan program untuk menurunkan angka pengangguran terbuka pada kelompok usia muda secara signifikan dan untuk memastikan penyerapan lulusan SMK sesuai kompetensi.

Oleh karena itu, solusi yang direkomendasikan bersifat terpadu dan sinergis. Langkah yang perlu ditempuh antara lain memperbesar dan menstandarkan kapasitas pelatihan melalui skema pembiayaan campuran (APBD + CSR + mitra), menyusun perjanjian kinerja (*performance-based* MOU) yang mengikat antara SMK/BLK dan industri untuk memastikan timbal balik nyata, memperkuat integrasi data dan mekanisme penempatan terpusat (optimalisasi Sip Kerja) disertai insentif bagi perusahaan yang berpartisipasi, serta membangun sistem monitoring dan evaluasi terstruktur dengan *indicator output* dan *outcome* (mis. jumlah peserta tersertifikasi, penyerapan 6–12 bulan pasca-kelulusan, dan perubahan upah) beserta survei pasca-pelatihan untuk menutup siklus umpan balik.

Pelaksanaan kombinasi langkah teknis, administratif, dan politis tersebut diharapkan dapat redistribusi kekuatan secara lebih berimbang, menegakkan akuntabilitas pelaksanaan kebijakan, dan meningkatkan peluang lulusan terserap sesuai kompetensinya sehingga kesejahteraan tenaga kerja lokal meningkat secara berkelanjutan.

Dimensi Negosiasi dan Kompromi

Analisis ini menggunakan kerangka Negosiasi dan Kompromi (Thomas R. Dye) untuk menelaah bagaimana perbedaan kepentingan, ketersediaan sumber daya, dan struktur sektor menjadi dasar bagi proses negosiasi kebijakan ketenagakerjaan. Negosiasi publik berlangsung di beragam arena formal dan informal mulai dari rapat koordinasi dan forum konsultasi HRD hingga komunikasi lintas lembaga yang rutin diselenggarakan untuk menghimpun masukan dari pemangku kepentingan.

Pemerintah melalui Dinas Ketenagakerjaan (DISNAKER) menargetkan penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dan peningkatan penyerapan tenaga kerja lokal, namun kebijakan protektif berbasis domisili dibatasi oleh ketentuan hukum nasional. Dalam praktiknya pemerintah memilih langkah administratif sebagai jalan tengah, sebagaimana dijelaskan oleh M. Ridhwan (komunikasi pribadi, 23 Oktober 2025) “Kita Tidak bisa membatasi... Kita Menggunakan Aplikasi Khusus untuk Penduduk Kabupaten Bekasi Sebenarnya Aplikasi tersebut Kita Bekerjasama dengan Kementerian nama Aplikasinya ‘Sip Kerja’.” Mekanisme tersebut berfungsi sebagai pintu tunggal yang mencoba menyeimbangkan tuntutan komunitas lokal dan kepatuhan terhadap kerangka hukum yang lebih luas.

Pihak perusahaan yang diwakili HR menghendaki pekerja yang siap pakai kombinasi keterampilan teknis dan sikap kerja serta fleksibilitas dalam menentukan kriteria rekrutmen. Perusahaan cenderung memprioritaskan kandidat bersertifikat yang dapat langsung ditempatkan sesuai kebutuhan spesifik industri, dan seringkali aktif memberi masukan pada forum-forum pemerintah daerah untuk menyelaraskan pasokan tenaga kerja dengan kebutuhan pasar.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) meminta dukungan nyata berupa peralatan, kesempatan praktik kerja lapangan (PKL) yang relevan, dan program magang bagi guru agar lulusan dapat mengejar standar industri, tetapi menghadapi keterbatasan fasilitas. Sebagaimana dikemukakan dalam wawancara dengan N. Agustiniatyas (komunikasi pribadi, 16 Oktober 2025), “Di sekolah untuk di SMK 1 sendiri ya, ini sudah banyak. Salah satunya, karena SMK itu pasti ada yang namanya PKL ya, Praktik Kerja Industri, itu salah satu upaya” Tekanan dari industri untuk pembaruan kurikulum dan pengadaan alat memaksa SMK, DISNAKER, dan Dinas Pendidikan memasuki ruang negosiasi teknis untuk menyesuaikan kompetensi lulusan dengan perkembangan

teknologi.

Serikat pekerja berupaya menjamin akses kerja bagi warga Kabupaten Bekasi namun pengaruh tawarnya seringkali terbatas bila berhadapan dengan kekuatan ekonomi perusahaan yang lebih besar. Kondisi ini tercermin dalam wawancara dengan Guntoro (komunikasi pribadi 23 september 2025), “Sehingga kalau ngomongin efektifitasnya, sejauh ini belum efektif. Karena tadi ya, secara jumlah yang diakomodir oleh tenaga kerja belum terlalu banyak.” Ketidakseimbangan kekuatan tawar ini membatasi kemampuan serikat untuk mencapai perlindungan berbasis kuota lokal yang lebih kuat.

Dari hasil wawancara tampak beberapa bentuk kompromi yang sudah diwujudkan. Selain adopsi solusi administratif seperti aplikasi ‘Sip Kerja’, terdapat kompromi dalam penyelenggaraan pelatihan: kapasitas BLK tidak mampu memenuhi kebutuhan industri secara massal sehingga tercipta kolaborasi dengan LPK dan dukungan CSR perusahaan untuk menambah kuota. Sebagaimana yang telah disampaikan oleh narasumber, bahwa pelatihan yang diadakan masih sangat terbatas dalam menyerap tenaga kerja. Model kolaboratif ini menjadi jalan tengah antara keterbatasan anggaran pemerintah dan tuntutan kuantitas dari industri.

Namun negosiasi tidak selalu berbuah solusi efektif. Keterbatasan anggaran, resistensi budaya organisasi, dan fragmentasi antar-institusi seringkali mengecilkan ruang bagi kompromi yang konstruktif dan berkelanjutan. Kondisi struktural tersebut menghambat implementasi kesepakatan teknis dan operasional yang telah disetujui dalam forum.

Berdasarkan pola tawar-menawar yang muncul, rekomendasi kebijakan berfokus pada penguatan proses negosiasi: fasilitasi forum negosiasi berjenjang untuk menyatukan kepentingan teknis, operasional, dan strategis; penetapan perjanjian kinerja (*performance-based* MOU) agar industri menyediakan PKL dan dukungan investasi sementara SMK menyesuaikan kurikulum, pembentukan skema pembiayaan campuran (APBD + CSR + hibah/mitra swasta) untuk menjembatani kuantitas dan kualitas serta mekanisme evaluasi berkala berbasis indikator seperti TPT, serapan tenaga kerja, berdasarkan Rencana Tenaga Kerja Daerah Kabupaten Bekasi 2025 (RTKD 2025) bahwa proporsi serapan industri pengolahan 28,21% dan TPT lulusan SMK 14,71% sebagai dasar revisi kesepakatan negosiasi.

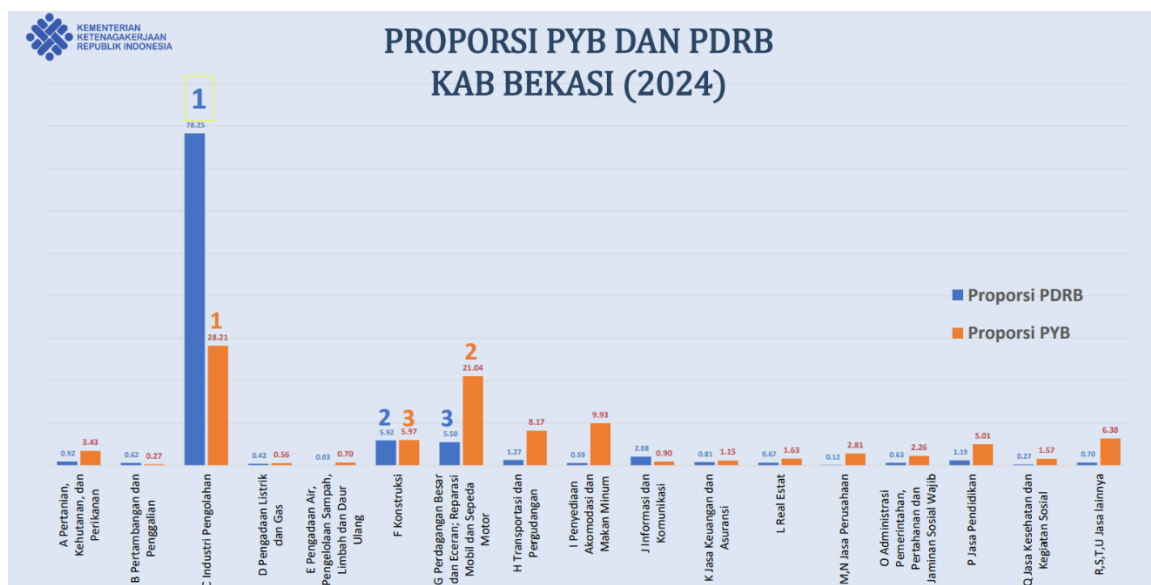


Diagram 1. Proporsi Penduduk yang bekerja dan produk domestik regional bruto kabupaten Bekasi tahun 2024

Berdasarkan data yang ditampilkan pada gambar di atas menunjukkan bahwa sector Industri Pengolahan yang ada di kabupaten Bekasi memberi porsi besar terhadap output ekonomi daerah tetapi menyerap relatif sedikit pekerja. Penyebab kemungkinan nya adalah otomatisasi, teknologi tinggi, operasi skala besar, yang membutuhkan pekerja yang banyak dan memiliki kemampuan mumpuni dalam pengoperasian nya.

Tabel 1. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut tingkat pendidikan di kabupaten Bekasi periode 2020-2025

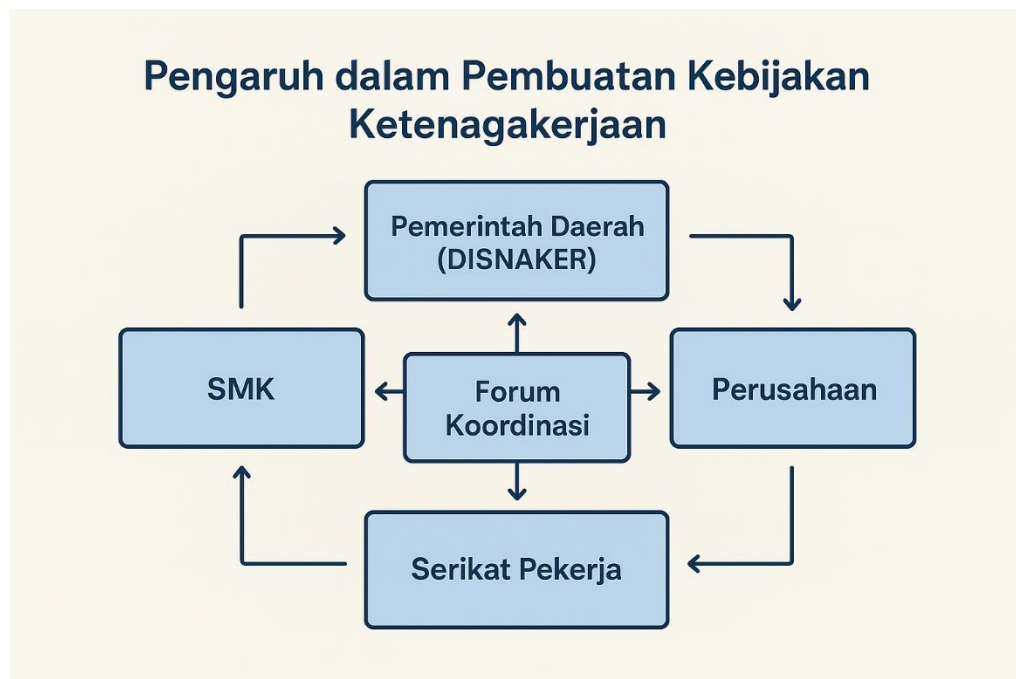
Tingkat Pendidikan	2020	2021	2022	2023	2024
SD ke Bawah	5,22	3,94	1,22	9,15	5,04
SMP	8,50	9,27	4,13	11,11	2,66
SMA	11,78	9,90	13,47	9,54	9,38
SMK (Kejuruan)	17,10	16,03	17,33	10,38	14,71
Diploma I/II/III	10,62	7,48	8,40	5,97	0,00
Diploma IV/S1/S2/S3	17,20	9,73	8,11	2,44	9,22
TPT	11,54	10,09	10,31	8,87	8,82

Data tersebut menunjukkan bahwa lulusan SMK memberi kontribusi proporsional tertinggi terhadap angka pengangguran di Kabupaten Bekasi. Temuan ini problematik mengingat tujuan pendidikan vokasional SMK adalah menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai yang dimana seharusnya lulusan tersebut lebih cepat terserap ke pasar kerja setelah memperoleh pembelajaran keterampilan, namun realitasnya mereka merupakan kelompok penyumbang pengangguran terbesar.

Secara keseluruhan, dimensi negosiasi menegaskan bahwa kebijakan ketenagakerjaan merupakan produk interaksi dinamis antara pemerintah, industri, SMK, dan pekerja. Dalam konteks Kabupaten Bekasi tampak bahwa kompromi administratif lebih sering muncul ketimbang proteksi formal berbasis domisili, sehingga upaya peningkatan penyerapan tenaga kerja lokal harus terus mengedepankan proses mediasi, akuntabilitas, dan pembiayaan bersama agar hasil negosiasi membawa dampak yang lebih nyata dan berkelanjutan.

Dimensi Distribusi Pengaruh dan Kekuatan

Dalam tinjauan kekuasaan dan pengaruh atas pembentukan kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi, terdapat empat aktor utama yang dominan berperan yaitu Pemerintah daerah lewat DISNAKER sebagai perancang dan fasilitator kebijakan, perusahaan dialam kasus ini diwakilkan asosiasi HR (ASHPRI) sebagai pemberi kerja dan pemegang daya serap terbesar, lembaga pendidikan vokasi (SMK) sebagai pemasok lulusan serta serikat pekerja sebagai pengadvokasi hak dan keadilan bagi pekerja lokal. Berikut peneliti lampirkan gambar peta ilustrasi distribusi pengaruh aktor yang terlibat.



Gambar 2. Ilustrasi peta distribusi kekuatan dan pengaruh para aktor yang terlibat

Diagram tersebut memetakan aktor utama Pemerintah Daerah (DISNAKER), perusahaan, SMK, dan serikat pekerja serta forum koordinasi sebagai ruang negosiasi yang menghubungkan mereka, dengan panah menunjukkan aliran pengaruh dan umpan balik. Temuan menggambarkan kecenderungan dominasi DISNAKER dan perusahaan, sedangkan SMK dan serikat memiliki daya tawar terbatas akibatnya, kebijakan cenderung bersifat kompromistis dan administratif. Untuk mencapai penyerapan lulusan yang lebih efektif diperlukan penguatan forum koordinasi, peningkatan kapasitas pelatihan, dan perjanjian kinerja (*performance-based MOU*) yang mengikat antara sekolah, pemerintah, dan industri.

Analisis terhadap distribusi sumber daya meliputi wewenang formal, akses pendanaan, legitimasi moral, dan kapasitas teknis menunjukkan bahwa kekuatan relatif terkonsentrasi pada perusahaan dan pemerintah daerah. Perusahaan memiliki pengaruh ekonomi langsung dan akses untuk menentukan standar kompetensi, sementara DISNAKER memegang wewenang administratif dan peran *gatekeeper* melalui penyelenggaraan BLK dan mekanisme seperti aplikasi pemeringkatan pelamar. Di sisi lain, SMK dan serikat pekerja secara struktural memiliki keterbatasan, baik dari segi finansial maupun otoritas regulatif, sehingga pengaruh praktis mereka dalam menekan kebijakan bersifat lebih lemah.

Beberapa bukti empiris dari wawancara dan dokumen pendukung temuan ini. Praktisi HR mendapatkan akses langsung ke proses perumusan kebutuhan tenaga kerja dan diberi ruang untuk menyampaikan preferensi mereka dalam forum yang diinisiasi pemerintah; sebagaimana disebutkan

“kami sebagai praktisi HR memberikan *clue* memberikan masukan-masukan atau bocoran-bocoran, kisi kisi kira-kira cara atau metode yang efektif untuk diterima di sebuah perusahaan itu apa saja kami bisa sampaikan disitu melalui *slide PowerPoint* kepada mereka. Jadi, tidak hanya kompetensi, tapi juga attitude” (Aditya Wijaya, ASHPRI). Pernyataan ini menggambarkan bagaimana suara industri mudah masuk ke agenda kebijakan dan pelatihan.

Peran DISNAKER sebagai fasilitator terlihat jelas, namun juga menunjukkan batasan praktis karena kendala anggaran dan regulasi nasional. Upaya administratif untuk memprioritaskan pelamar lokal diwujudkan melalui mekanisme seperti aplikasi 'Sip Kerja', yang mengindikasikan: "Kita Tidak bisa membatasi... Salah satu cara ... Kita Menggunakan Aplikasi Khusus ... 'Sip Kerja'." Mekanisme administratif semacam ini memperlihatkan dominasi kapasitas birokratis namun juga ketidakmampuan untuk menerapkan proteksi berbasis hukum domisili.

Keterbatasan kapasitas pelatihan dan kuota juga memperkuat posisi perusahaan dalam menentukan standar rekrutmen. Hasil wawancara dengan pihak serikat pekerja mengungkapkan bahwa volume pelatihan pemerintah relatif kecil.

"Sehingga secara efektifitasnya belum, Karena dalam satu sesi pelatihan mungkin bisa paling 30 sampai 50 orang... sehingga kalau ngomongin efektifitasnya, sejauh ini belum efektif." Karena itu, perusahaan kerap menetapkan sendiri kriteria seleksi dan kadang merekrut dari luar wilayah jika kandidat lokal dianggap belum memenuhi standar. Selain itu, suara serikat pekerja juga menunjukkan keterbatasan representasi: "... secara jumlah yang diakomodir ... belum terlalu banyak."

Akibat dari distribusi pengaruh ini, kebijakan ketenagakerjaan cenderung mengambil bentuk pragmatis yang lebih mengakomodasi kebutuhan industri daripada proteksi struktural bagi tenaga kerja lokal. Secara praktis, kebijakan mengedepankan fleksibilitas rekrutmen dan penyesuaian pasokan kompetensi (*link-and-match*, MOU) tanpa paksaan legal untuk kuota lokal dan perlindungan bagi tenaga kerja lokal lebih bersifat administratif dan insentif daripada berbasis regulasi yang mengikat serta hubungan *bargaining* menjadi timpang karena perusahaan memiliki opsi untuk mencari tenaga dari luar bila lulusan lokal belum memenuhi ekspektasi.

Beberapa mekanisme struktural memperkuat posisi aktor tertentu: akses ekonomi perusahaan lewat CSR, penempatan PKL, dan janji penciptaan lapangan kerja memberikan *leverage* dalam negosiasi kurikulum dan investasi, wewenang administratif DISNAKER dalam menyelenggarakan program dan mengelola aplikasi pemeringkatan menempatkannya sebagai gatekeeper meski dibatasi hukum nasional, sementara keterbatasan fasilitas dan kapasitas SMK serta kuota pelatihan BLK mengurangi daya tawar lembaga pendidikan dalam menghadapi tuntutan industry

Untuk menggeser distribusi kekuatan agar kebijakan lebih seimbang dan melindungi tenaga kerja lokal, sejumlah langkah direkomendasikan: menyusun perjanjian kinerja (performance-based MOU) antara SMK/BLK dan industri yang mengikat komitmen penyerapan apabila lulusan memenuhi standar; membangun skema pembiayaan bersama (APBD + CSR + hibah) untuk memperbesar kapasitas BLK sehingga kuota pelatihan mendekati skala kebutuhan pasar; merancang mandat transparansi rekrutmen dan insentif kepatuhan (mis. kemudahan fiskal atau penghargaan) bagi perusahaan yang merekrut melalui mekanisme lokal seperti Sip Kerja dan meningkatkan kapasitas SMK lewat pengadaan alat dan kolaborasi teknis sehingga sekolah mampu menghasilkan lulusan sesuai tuntutan teknologi; serta memperkuat peran serikat pekerja melalui representasi formal dalam forum DISNAKER agar aspirasi pekerja tercatat dan dapat ditindaklanjuti secara administratif.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh di Kabupaten Bekasi saat ini relatif berpihak pada kombinasi perusahaan (sebagai pemilik sumber daya ekonomi dan penentu kebutuhan) dan DISNAKER (sebagai pengendali administrasi), sedangkan SMK dan serikat pekerja masih memiliki posisi tawar yang lebih lemah. Dampaknya adalah orientasi kebijakan yang pragmatis dan responsif terhadap kebutuhan pasar, namun belum sepenuhnya menjamin perlindungan atau pemberdayaan struktural bagi tenaga kerja lokal. Redistribusi kekuatan melalui MOU berbasis kinerja, pembiayaan campuran, insentif perekrutan lokal, dan penguatan representasi pekerja

menjadi prasyarat penting untuk mencapai keseimbangan kepentingan antara industri dan masyarakat local.

Dimensi Implementasi dan Evaluasi Efek Kebijakan

Pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi yang difasilitasi oleh DISNAKER meliputi kombinasi program langsung dan instrumen administratif: penyelenggaraan pelatihan bersertifikat BNSP di BLK/UPTD, fasilitasi PKL dan pemagangan, penyelenggaraan forum konsultasi berkala antara pemerintah, industri, SMK, dan serikat, serta penggunaan aplikasi Sip Kerja sebagai mekanisme prioritas pencari kerja lokal. Pendekatan administratif ini ditekankan oleh pernyataan pihak DISNAKER: “Kita Tidak bisa membatasi... Salah satu cara ... Kita Menggunakan Aplikasi Khusus ... ‘Sip Kerja’.”

Di lapangan, implementasi program-program tersebut menemui kendala struktural yang membatasi jangkauan dan efektivitasnya. Kapasitas BLK/UPTD relatif kecil sehingga setiap gelombang pelatihan hanya mampu menampung sekitar 30–50 peserta, sehingga intervensi pelatihan bersubsidi tersebut masih jauh dari cakupan yang dibutuhkan untuk menurunkan pengangguran usia muda secara signifikan. “...dalam satu sesi pelatihan mungkin bisa paling 30 sampai 50 orang.” Kondisi ini membuat skala program tidak proporsional terhadap besarnya masalah TPT di kelompok umur muda.

Kualitas transfer keterampilan dari SMK ke dunia industri juga belum merata karena keterbatasan fasilitas dan kapasitas pengajaran. Praktik PKL dan pemagangan ada, namun terbatasnya jumlah guru yang dapat dimagangkan dan ketersediaan peralatan praktik mengurangi kualitas pengalaman belajar di sekolah vokasi. Hal ini tergambarkan dalam pengakuan praktisi pendidikan “Di sekolah ... salah satunya ... PKL ...” sehingga tidak semua lulusan memperoleh keterampilan yang sesuai standar industri.

Fragmentasi penyedia pelatihan menambah masalah: selain BLK pemerintahan ada banyak LPK swasta berbayar yang menawarkan pelatihan, sehingga akses menjadi tidak merata dan standar hasil (*outcome*) antar-penyedia tidak selalu konsisten. Di samping itu, efektivitas aplikasi Sip Kerja sebagai alat penempatan sangat bergantung pada ketersediaan data yang akurat dan partisipasi aktif perusahaan; tanpa data mutakhir dan kepatuhan industri, potensi aplikasi ini sebagai penghubung penempatan lokal belum maksimal.

Evaluasi pelaksanaan kebijakan perlu menggabungkan indikator kuantitatif dan kualitatif. Indikator kuantitatif yang relevan adalah TPT menurut kelompok umur dan pendidikan, TPAK, proporsi penyerapan sektor (mis. industri pengolahan), jumlah lulusan bersertifikat BNSP, serta kuota pelatihan tahunan BLK/UPTD di mana data menunjukkan TPT tinggi pada usia 15–24, TPT SMK 14,71%, dan penyerapan sektor industri pengolahan sebesar 28,21%. Indikator kualitatif mencakup persepsi perusahaan terhadap kesiapan lulusan (*hard skill & attitude*), kepuasan peserta terhadap relevansi pelatihan, dan pengalaman SMK dalam menjembatani lulusan ke dunia kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan dan dokumen Rencana Tenaga Kerja Daerah Kabupaten Bekasi 2025 (RTKD 2025) beberapa temuan kunci muncul. Pertama, cakupan intervensi pelatihan belum menurunkan TPT secara bermakna karena kapasitas pelatihan yang terbatas; serikat menilai upaya ini “sejauh ini belum efektif” dari sisi jumlah yang terakomodir. Kedua, kesenjangan kualitas antara kompetensi lulusan dan standar industri membuat perusahaan seringkali tetap menyeleksi ketat atau merekrut dari luar wilayah. Ketiga, perlindungan kesejahteraan lulusan lebih banyak berbentuk instrumen administratif dan insentif ketimbang proteksi hukum, sehingga keberhasilan bergantung pada kepatuhan sosial dan goodwill perusahaan (mis. CSR).

Agar implementasi menghasilkan *outcome* yang adil dan terukur, diperlukan sistem pemantauan dan evaluasi (M&E) terstruktur. *Output* dan *outcome* harus didefinisikan dengan jelas, *output* misalnya jumlah peserta pelatihan per keterampilan, jumlah lulusan bersertifikat BNSP, dan jumlah PKL/pemagangan; *outcome* meliputi penurunan TPT usia 15–24, persentase penyerapan lulusan di sektor lokal dalam 6–12 bulan pasca-kelulusan, serta peningkatan upah rata-rata lulusan. Sumber data harus terintegrasi dari registrasi Sip Kerja, database BLK/UPTD, laporan BKK/SMK, survei pasca-pelatihan (follow-up 3–6 bulan), dan laporan perusahaan, serta perlu adanya integrasi data lintas OPD seperti DISNAKER dan Dinas Pendidikan.

Desain evaluasi yang disarankan mengombinasikan evaluasi proses (kepatuhan pelaksanaan terhadap rencana), evaluasi *outcome* (efek terhadap penyerapan dan kesejahteraan), dan evaluasi dampak (atribusi perubahan terhadap program), dengan pendekatan kuasi-eksperimental bila memungkinkan (mis. perbandingan antar wilayah intervensi dan kontrol). Frekuensi pelaporan dapat berupa monitoring triwulanan untuk operasi, evaluasi mid-term setelah satu tahun, dan evaluasi akhir pada 2–3 tahun untuk menilai perubahan struktural pada indikator TPT dan TPAK.

Prioritas kebijakan untuk memperbaiki implementasi meliputi meningkatkan kapasitas BLK/UPTD melalui pembiayaan campuran (APBD + CSR + kemitraan industri) agar kuota pelatihan dan kualitasnya meningkat; standarisasi kurikulum berbasis kebutuhan industri dan sertifikasi BNSP sehingga lulusan memiliki bukti kompetensi yang diakui; penguatan integrasi data dan pemanfaatan Sip Kerja sebagai sistem penempatan terpusat dengan insentif bagi perusahaan partisipan serta audit kepatuhan; pelaksanaan survei pasca-penempatan wajib pada 3 dan 6 bulan untuk menilai relevansi materi dan hasil penempatan; serta perjanjian kinerja (performance-based MOU) antara SMK/BLK dan perusahaan yang mengikat komitmen penyerapan dan dukungan alat/CSR.

Secara ringkas, meskipun kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi telah menghadirkan program dan instrumen administratif yang relevan (BLK, PKL, Sip Kerja, forum koordinasi), efektivitas pelaksanaannya masih dibatasi oleh kapasitas, fragmentasi penyedia, dan lemahnya mekanisme evaluasi berbasis data. Dampak terukur terhadap kesejahteraan lulusan baru SMK/vokasi—dalam bentuk penurunan TPT usia muda dan peningkatan penyerapan—belum terlihat signifikan. Oleh karena itu, penguatan kapasitas pelaksanaan, integrasi data penempatan, M&E yang sistematis, dan ikatan komitmen industri melalui MOU menjadi langkah krusial agar kebijakan yang dihasilkan benar-benar meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja lokal.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis mendalam, dapat disimpulkan bahwa dinamika kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi dan ketidaksesuaian kompetensi lulusan SMA/SMK bersifat multidimensional dan dipengaruhi oleh interaksi kompleks antara aktor, proses negosiasi, distribusi kekuatan, serta mekanisme implementasi dan evaluasi.

Dari sisi aktor dan kepentingan terdapat lima kelompok utama pemerintah daerah (DISNAKER), perusahaan/praktisi HR, lembaga pendidikan vokasi (SMK dan guru), serikat pekerja, serta penyelenggara pelatihan/sertifikasi (BLK/LPK/BNSP)—yang berperan saling melengkapi namun berpotensi bertentangan. Kepentingan berbeda, pemerintah fokus pada penurunan pengangguran dan legitimasi kebijakan, perusahaan menginginkan tenaga kerja siap pakai (*hard skills* dan sikap), SMK berupaya meningkatkan kompetensi lulusan tetapi terhambat fasilitas dan kapasitas serikat pekerja memprioritaskan perlindungan kesempatan kerja lokal. Ketidaksesuaian kompetensi lulusan pada dasarnya muncul dari kesenjangan antara kebutuhan teknis industri dan keterbatasan kapasitas institusi pendidikan serta penyelenggara pelatihan.

Pada dimensi negosiasi dan kompromi, kebijakan umumnya merupakan hasil kompromi pragmatis antaraktor. Kendala hukum, anggaran, dan kapasitas pelatihan mendorong solusi administratif dan sementara misalnya penggunaan aplikasi Sip Kerja tanpa proteksi hukum mengikat, penggabungan skema BLK–LPK–magang untuk memperluas jangkauan keterampilan, serta dialog kurikulum antara industri, sekolah, dan pemerintah untuk merespons kebutuhan teknologi baru. Karena daya tawar tidak seimbang (perusahaan dan pemilik anggaran lebih kuat dibanding SMK atau serikat), banyak kompromi berujung pada tindakan jangka pendek yang bergantung pada *goodwill* industri.

Analisis distribusi kekuatan menunjukkan pengaruh yang condong kepada perusahaan sebagai pemberi kerja dan penyedia sumber daya ekonomi serta DISNAKER sebagai *gatekeeper* administratif yang memfasilitasi platform dan program pelatihan. SMK dan serikat pekerja relatif lemah secara struktural karena keterbatasan dana, kapasitas teknis, dan kewenangan regulatif. Akibatnya, kebijakan cenderung pro *link-and-match* dengan fleksibilitas standar rekrutmen bagi perusahaan, sementara perlindungan tenaga kerja lokal terealisasi melalui insentif dan mekanisme administratif, bukan proteksi hukum yang mengikat.

Pada tahap implementasi dan evaluasi, meskipun program seperti pelatihan BLK, PKL, sertifikasi BNSP, forum koordinasi, dan platform Sip Kerja telah dilaksanakan, kualitas, cakupan, dan integrasinya belum memadai untuk menghasilkan perubahan struktural yang signifikan bagi kesejahteraan tenaga kerja muda. Kapasitas BLK per gelombang terbatas, sarana praktik di SMK tidak merata, dan fragmentasi penyedia pelatihan menyebabkan inkonsistensi *outcome*. Indikator agregat. Sebagai contoh penurunan TPT usia 15 hingga 24 atau penyerapan lulusan SMK dalam 6 hingga 12 bulan pasca kelulusan belum menunjukkan perbaikan berarti, sehingga diperlukan peningkatan skala intervensi serta mekanisme evaluasi dan koordinasi yang lebih ketat.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Terima kasih kepada para narasumber Bapak Mohamad Ridhwan, Bapak Aditya Wijaya, Bapak Guntoro, dan Ibu Nonanur Agustini tyas karena telah bersedia memberikan waktu dan kesempatannya untuk diwawancarai. Serta tidak lupa terima kasih kepada ibu Evi Priyanti dan Bapak Sopyan yang telah membimbing saya dalam membuat jurnal ini

DAFTAR REFERENSI

- Alfaizah, I. N. (2023). Analisis kebijakan investasi asing langsung (FDI) dan infrastruktur dalam mendukung produk domestik bruto daerah di Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Manajemen dan Penelitian Akuntansi (JUMPA)*, 5(2), 1–15.
- Alsavira, A. (2021). Implikasi penanaman modal asing (PMA) dan penanaman modal dalam negeri (PMDN) terhadap tenaga kerja dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi Kota Surabaya. *Jurnal Magisma*, 9(1), 45–58.
- Asmaiyah, N. (2020). Analisis *link and match* lulusan dengan industri kerja (Studi kasus Program Studi Ekonomi Syariah FEBI UIN Ar-Raniry Banda Aceh). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Syariah UIN Ar-Raniry*, 4(2), 112–126.
- Barrows, D. (2012). *E7: Policy analysis and implementation*. The Commonwealth of Learning.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). *The SAGE handbook of qualitative research* (5th ed.). SAGE Publications.
- Diskominfosantik Kabupaten Bekasi. (2025, February 26). *Disnaker Kabupaten Bekasi*

- perluas strategi turunkan pengangguran*. Pemerintah Kabupaten Bekasi. <https://bekasikab.go.id/disnaker-kabupaten-bekasi-perluas-strategi-turunkan-pengangguran>
- Fusch, P., Fusch, G. E., & Ness, L. R. (2018). Denzin's paradigm shift: Revisiting triangulation in qualitative research. *Journal of Social Change*, 10(1), 19–32. <https://doi.org/10.5590/JOSC.2018.10.1.02>
- Iriawan, H. (2024). *Teori kebijakan publik*. PT Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Julianto, E. N. (2024). Analysis the influence of 4C skills in improving employability skills and learning achievement of vocational school. *CIVED Journal of Civil Engineering and Vocational Education*, 11(1), 55–67.
- Kriyantono, R. (2006). *Teknik praktis riset komunikasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Muhammad, F. M., Caecilia, M., & Dimas, W. N. (2025, May 7). *Pengangguran meningkat, ada apa dengan perekonomian RI?* Kompas, A4.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Peraturan Bupati Kabupaten Bekasi Nomor 108 Tahun 2021. (2021, December 30). *Peraturan Bupati tentang kewenangan, kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi*. Pemerintah Kabupaten Bekasi.
- Public policy. (n.d.). In *PAD100: Introduction to public administration*. Maricopa Community Colleges. <https://open.maricopa.edu/pad100/chapter/public-policy-textbook/>
- Putri, D. M. L. M. (2023). Penerapan pendekatan STEM (*Science, Technology, Engineering, and Mathematics*) dalam meningkatkan hasil belajar dan sikap ilmiah siswa pada pembelajaran biologi. In *Prosiding Seminar Nasional Biologi (SEMNAS BIO) 2023* (pp. 210–218). UIN Raden Fatah Palembang.
- Rina Febriana, A. P. (2017). Industrial assessment to technical and employability skills students based on KKNi (in Jakarta region). *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 7(2), 178–189.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunardi, H. (2019). Pengembangan *employability skill* mahasiswa vokasi melalui pembelajaran STEM–project based learning. *Jurnal Politeknik Gorontalo*, 6(1), 33–42.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.