

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN PROPOSISI

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1 Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dimaksudkan dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya, serta bermanfaat dalam memperoleh jawaban atas penelitian ini. Dengan demikian peneliti dapat mengaitkan hasil penelitian terdahulu.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Dian Evaluvi (2019) skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, dengan judul penelitian yaitu :

“Program Informasi Pasar Kerja Dalam Penyebaran Informasi Lowongan Kerja (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Malang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa program Informasi Pasar Kerja dalam penyebaran informasi lowongan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Malang kurang berjalan dengan baik. Kurangnya inovasi terbaru dalam pelaksanaan konsep, tidak adanya anggaran serta kurangnya SDM di Dinas Tenaga Kerja yang memiliki kompetensi di bidangnya”.

Penelitian yang dilakukan oleh Ulda Rahmadila (2020) skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Langlangbuana, dengan judul penelitian yaitu :

“Implementasi Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja (Studi Kasus Penyerapan Tenaga Kerja Lokal Pada PT. Meiji Rubber Indonesia Di Kabupaten Bekasi). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan perluasan kesempatan kerja dalam penyerapan tenaga kerja lokal pada PT. Meiji Rubber Indonesia di Kabupaten Bekasi belum optimal. Yang menjadi faktor utama belum optimalnya penyerapan tenaga kerja lokal tersebut yaitu rendahnya kemampuan atau skill serta attitude yang kurang baik dari tenaga kerja lokal yang menyebabkan perusahaan lebih banyak menyerap tenaga kerja luar daerah. Adapun faktor lain yang menyebabkan rendahnya penyerapan tenaga kerja lokal tersebut yaitu, kurangnya minat tenaga kerja lokal untuk mengikuti balai pelatihan kerja, banyak tenaga kerja pendatang yang membuat KTP Kabupaten Bekasi”.

Penelitian yang dilakukan oleh Ozora Esesiawati (2019) skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, dengan judul penelitian yaitu :

“Implementasi Program *Job Market Fair* dalam Menangani Masalah Pengangguran di Kota Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi program *Job Market Fair* memberikan dampak dan perubahan bagi masyarakat. Masyarakat bisa mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan kemampuan yang dimiliki. Selain itu, masyarakat juga bisa mengetahui informasi terkait lowongan pekerjaan dan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga memudahkan masyarakat dalam mencari pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Namun, terbatasnya jumlah sumber daya

manusia mengakibatkan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi kurang efektif. Selain itu, pihak pelaksana mengalami kesulitan dalam mendapatkan perusahaan yang berkualitas pada daerah Kota Malang. Serta, adanya perusahaan yang secara sepihak membatalkan undangan sehingga tidak hadir pada acara program *Job Market Fair*. Sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja Kota Malang diharapkan dapat meningkatkan jumlah sumber daya manusia agar pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi efektif. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja Kota Malang harus lebih selektif dalam menentukan perusahaan yang diikutsertakan pada program *Job Market Fair*. Serta perlu adanya *MoU* antara Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dengan perusahaan – perusahaan serta pihak yang terlibat agar tidak terjadi kendala dalam implementasi program *Job Market Fair*”.

Berikut ini tabel persamaan dan perbedaan kajian penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2. 1 kajian penelitian terdahulu

No. (1)	Nama Peneliti (2)	Judul Penelitian (3)	Persamaan dan Perbedaan			
			Teori Yang Digunakan (4)	Pendekatan (5)	Metode (6)	Teknis Analisis (7)
1	Dian Evaluvi (2019)	<i>“Program Informasi Pasar Kerja Dalam Penyebaran Informasi Lowongan Kerja (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Malang)”</i> .	Pada penelitian ini menggunakan teori sistem informasi ketenagakerjaan dalam program kerja yaitu website ayokitakerja.ke-mnaker.go.id kementerian ketenagakerjaan sesuai dengan PERPRES NO 18 TAHUN 2015	Kualitatif	Deskripsi	Analisis data bersifat induktif, penyajian data dengan hipotesis

1	2	3	4	5	6	7
2	Ulda Rahmadila (2020)	<i>“Implementasi Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja (Studi Kasus Penyerapan Tenaga Kerja Lokal Pada PT. Meiji Rubber Indonesia Di Kabupaten Bekasi)”</i> .	Teori implementasi kebijakan menurut Merilee S. Grindle	Kualitatif	Deskri psi	observasi, wawancara, dokumentasi.
3	Ozora Esesiawati (2019)	<i>penelitian “Implementasi Program Job Market Fair dalam Menangani Masalah Pengangguran di Kota Malang”</i> .	Teori model implementasi program menurut David C. Korten	Kualitatif	Deskri psi	Model interaktif Miles, Huberman dan Saldana

Berdasarkan Tabel hasil ketiga hasil penelitian terdahulu, perbedaan digunakan sebagai acuan penelitian ini dan sebagai bahan perbandingan dalam kajian penelitian yang dilakukan, sehingga peneliti menambah daftar pustaka penelitian terdahulu terkait judul penelitian.

2.1.2 Teori Administrasi Publik

Menurut *etimologis*, kata “administrasi” berasal dari bahasa Latin yang terdiri atas kata *ad* dan *ministrare*. Kata *ad* mempunyai arti yang sama dengan kata *to* dalam bahasa Inggris, yang berarti “ke” atau “kepada”. Dan *ministrare* sama artinya dengan kata *to serve* atau *to conduct* yang berarti membantu, melayani atau mengarahkan. Jadi pengertian administrasi merupakan melayani secara intensif. Dari perkataan “*administrare*” ini terbentuk kata benda “*administrario*” dan kata sifat “*administrativus*” selanjutnya masuk ke dalam bahasa Inggris “*administration*”. Dalam bahasa Inggris *to administer* berarti pula “mengatur”, “memelihara” (*to look after*), dan mengarahkan (tata usaha).

Perkataan ini diterjemahkan ke bahasa Indonesia menjadi “administrasi”. Akan tetapi, disamping perkataan administrasi serapan dari bahasa Inggris, di Indonesia juga dikenal istilah “*administratie*” yang berasal dari bahasa Belanda. Pengertian administrasi dalam bahasa Belanda bersifat terbatas dan hanya menyangkut sebagian kecil dari pengertian administrasi yang sebenarnya.

Administrasi terbagi menjadi 2 yaitu administrasi dalam arti sempit dan administrasi dalam arti luas, administrasi yang mengandung pengertian sempit itu terutama dimaksudkan sebagai “ketatausahaan” yang diartikan sebagai kegiatan

penyusunan keterangan secara sistematis dan pencatatan-pencatatan secara tertulis semua kegiatan yang diperlukan dengan maksud memperoleh suatu ikhtisar mengenai keterangan dalam keseluruhannya dan dalam hubungannya satu sama yang lainnya.

Sedangkan dalam arti luas menurut The Liang Gie, 1980 bahwa “administrasi adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu”. Untuk memahami pemahaman sebenarnya dari kata administrasi, para ahli mengemukakan pengertian administrasi yang melihat dari sudut pandang yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (2003:2) dalam bukunya Filsafat Administrasi mengungkapkan bahwa : ”keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu sebelumnya”.

Menurut Ulbert Silalahi (1989:11) dalam bukunya Studi mengenai Ilmu Administrasi yaitu “kegiatan kerja sama yang dilakukan sekelompok orang berdasarkan pembagian kerja sebagaimana ditentukan dalam struktur dengan mendayagunakan sumberdaya-sumberdaya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien”.

Oleh maka dari itu, administrasi adalah suatu kegiatan tulis-menulis, dan menyimpan dan mengirim informasi. Administrasi biasanya terikat dengan kegiatan administrasi perkantoran dan kegiatan administrasi kantor hanyalah salah satu kegiatan administrasi yang sebenarnya. Oleh karena itu, secara luas istilah “manajemen” diartikan sebagai suatu usaha untuk melayani, membantu, mengatur

dan membimbing segala kegiatan organisasi secara tertib, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

Sedangkan administrasi publik yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (2003:7) didalam bukunya Filsafat Administrasi mengungkapkan yaitu : “keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh aparatur pemerintah dari suatu negara dalam usaha mencapai tujuan negara”.

Dengan demikian didefinisikan administrasi publik yaitu rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh organisasi pemerintah baik oleh eksekutif, legislatif dan yudikatif terhadap usaha mencapai tujuan penyelenggaraan pemerintah.

2.1.3 Konsep *Collaborative Governance*

Collaborative Governance sebagai konsep penyelenggaraan pemerintah yang mendorong upaya bekerjasama *stakeholders* dalam menanggulangi permasalahan publik yang kompleks, menurut Ansell dan Gash (2007:544) menyatakan bahwa “*collaborative governance*, pada dasarnya pengaturan yang mengatur di mana satu atau lebih lembaga publik secara langsung melibatkan non-negara pemangku kepentingan dalam proses pengambilan keputusan kolektif yang formal, berorientasi konsensus, dan deliberatif dan yang bertujuan untuk membuat atau melaksanakan kebijakan publik atau mengelola publik program atau asset”.

Menurut La Ode Syaiful Islamy H. dalam bukunya *collaborative governance* dalam konsep dan aplikasi (2018:4-5) bahwa :

“*collaborative governance* merupakan model keseimbangan kekuatan dan sumberdaya antar pemerintah, para pemangku kepentingan dan lembaga

publik lainnya dengan komitmen pemberdayaan bagi pemangku kepentingan yang lebih lemah sehingga mereka saling bergantung satu sama lain dalam mengatasi masalah-masalah yang kompleks melalui pengambilan keputusan kolektif dan implementasi berorientasi *consensus*”

Menurut James Agbodzakey (2011:3) dalam buku La Ode Syaiful Islamy H. *collaborative governance* dalam konsep dan aplikasi bahwa “*collaborative governance* mendorong pemecahan masalah secara kolektif dengan melibatkan pemangku kepentingan utama dan alternatif bagi manajemen *top-down*, pembuatan kebijakan dan implementasi”

Dapat didefinisikan *collaborative governance* adalah kolaborasi dalam dalam pelaksanaan perumusan kebijakan publik dari lembaga publik dengan melibatkan pihak lain, dalam hal tersebut yaitu pemerintah dalam perumusan kebijakan publik dengan melakukan kolaborasi dalam penyelenggaraan pemerintah dengan pihak swasta dan masyarakat dalam menjaga nilai musyawarah dan *konsensus* antar tiap *stakeholder* yang tersangkut dalam kolaborasi tersebut.

2.1.4 Konsep Governance

Konsep *governance* atau tata kelola pemerintahan yang baik ini di dorong untuk menghadirkan suatu tata kelola pemerintahan yang berpihak pada kepentingan masyarakat. *Governance* sebagai kata ganti dari “*government*”, pemahaman ini sangat umum ditemukan akan tetapi perlu memahami bahwa “*governance*” bukanlah sinonim dari “*government*”. Istilah “*Governance*” artinya pemerintahan yaitu “*the act, fact, manner of governing*” yang artinya tindakan,

fakta, pola dan kegiatan atau penyelenggaraan pemerintah. *Governance* sebagai paradigma baru bagi pengelolaan organisasi pemerintahan. Terdapat tiga pilar *governance*, yaitu pemerintah, swasta dan masyarakat. Sementara itu, paradigma pengelolaan pemerintahan yang sebelumnya berkembang adalah *government* satu-satunya penyelenggara pemerintahan. Dengan adanya pergeseran paradigma dari *government* ke *governance*, yang menekankan pada kolaborasi yang setara dan seimbang antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sipil maka dari itu muncul perspektif atau paradigma baru administrasi publik yang disebut dengan pemerintahan yang baik artinya *good governance*.

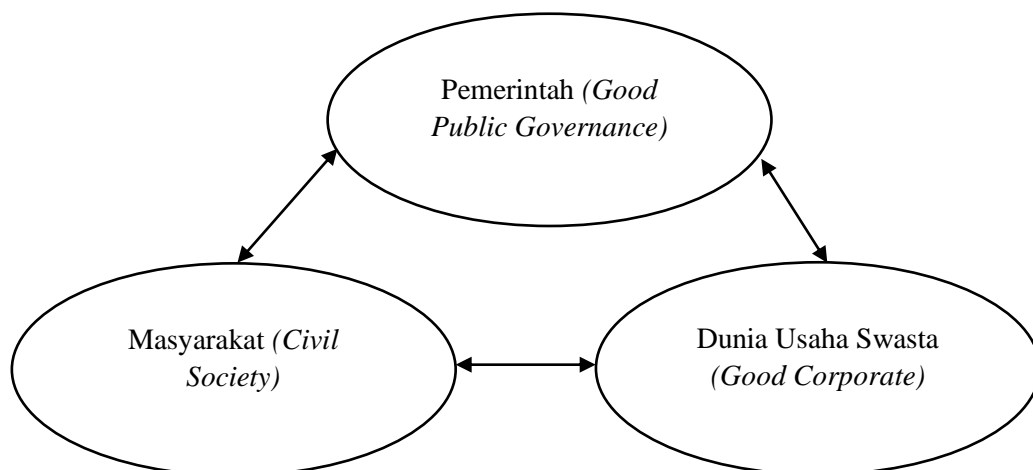
Menurut Dedy Mulyadi pada bukunya studi kebijakan publik dan pelayanan publik (2018:130) : “*Governance* merupakan seluruh rangkaian proses dimana pembuatan keputusan dan seluruh rangkaian proses dimana keputusan itu diimplementasikan atau tidak diimplementasikan”.

Sedangkan menurut Retno Sunu Astuti, dkk dalam bukunya *Collaborative Governance* dalam Perspektif Administrasi Publik (2020:32) menyatakan bahwa : “*Governance* secara umum dapat dipahami bentuk peralihan dalam “penyelenggaraan kebijakan publik” yang tidak hanya pada berpusat pada pemerintah, namun melibatkan aktor lain untuk turut berpartisipasi baik dari masyarakat, swasta, dan lainnya”. Sedangkan menurut Iwan Satibi pada bukunya *Manajemen Publik dalam perspektif teoritik dan empirik* (2012:156), mengatakan bahwa *governance* :

“tiga unsur itulah (*government, private sector* dan *civil society*) yang menjadi komponen pelaku dalam negara, untuk menciptakan suatu sinergi sehingga tercipta suatu kesejahteraan dalam masyarakat. Negara berfungsi menciptakan lingkungan politik dan hukum yang kondusif, sektor swasta menciptakan lapangan pekerjaan dan pendapatan masyarakat, sedangkan masyarakat sendiri mewadahi interaksi sosial politik dan partisipasi dalam berbagai aktivitas ekonomi, sosial dan politik”

Dari definisi dari tiga ahli bahwa *governance* atau tata kelola pemerintah yang baik dalam mewujudkannya dapat dilaksanakan apabila terjadi keseimbangan peran tiga pilar yaitu pemerintah, swasta dan masyarakat, ketiganya mempunyai peran masing-masing. Dari tiga unsur tersebut memainkan perannya sehingga sesuai dengan nilai dan prinsip dalam tata kelola pemerintahan yang baik.

Gambar 2.1.3 Tiga pilar dalam aktor tata pemerintahan yang baik



Sumber : Arifin Tahir dalam bukunya *Administrasi public (Good Governance menuju Sound Government* , 2020:166). Pada gambar tersebut dijelaskan bahwa :

“kepercayaan, dukungan dan legitimasi dari masyarakat akan memperoleh apabila pemerintah dapat menyediakan pelayanan public yang memadai dan menjalankan fungsi perlindungan pada masyarakat. Disisi lain pemerintah harus mewujudkan stabilitas politik, keamanan, hukum, pertahanan, ekonomi, budaya dan sosial untuk mendorong peran dunia usaha swasta dalam pembangunan ekonomi. Peran dunia usaha swasta yang sehat akan menghasilkan kualitas layanan dan memberikan nilai tambah yang positif bagi masyarakat”.

Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam bukunya *Good Governance* menyatakan “wujud *good governance* yaitu penyelenggaraan pemerintahan Negara yang solid dan bertanggung jawab, serta efisien dan efektif dengan menjaga sinergisan interaksi yang konstruktif diantara ketiga domain; Negara, sektor swasta dan masyarakat”. Maka dari itu didefinisikan *Governance* adalah sebagai proses kebijakan publik tidak hanya pemerintah saja yang berperan akan tetapi melibatkan aktor lain yang berpartisipasi yaitu masyarakat dan swasta yang berperan aktif dalam pembangunan ekonomi sehingga akan tercapai keberhasilan implementasi kebijakan publik.

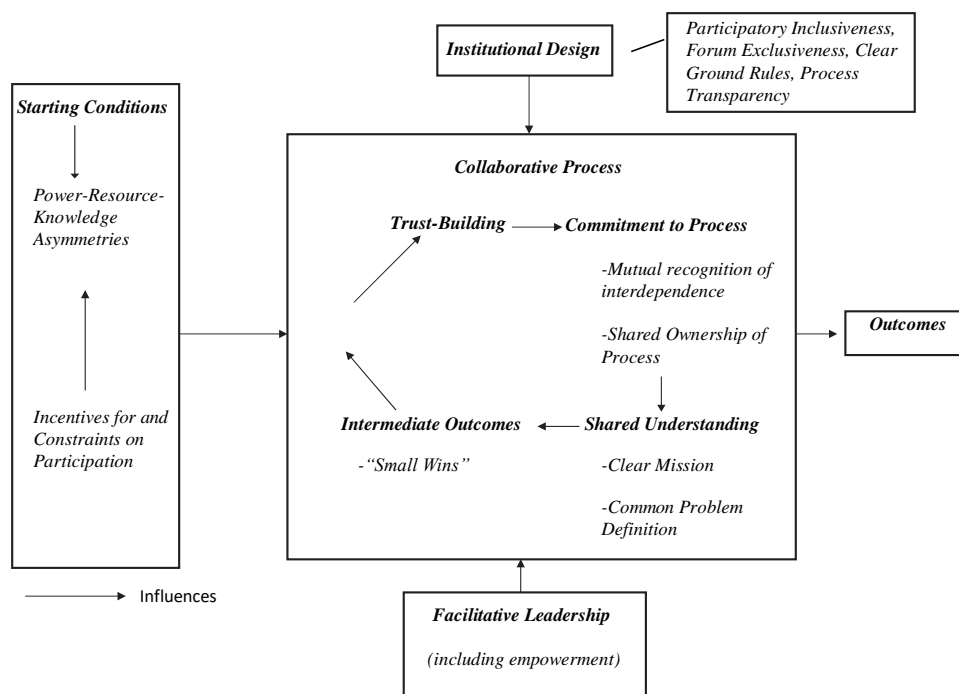
2.1.5 Model *Collaborative Governance*

Untuk mengilustrasikan interdependensi tersebut, *collaborative governance* yaitu gaya yang berupaya menyederhanakan kompleksitas penggabungan antar pemerintah, *stakeholder*, swasta dan masyarakat dalam pengambilan keputusan bersama yang berorientasi konsensus. Berikut ini model-model *collaborative governance* menurut para ahli dalam buku La Ode Syaiful Islamy H. *Collaborative Governance* dalam konsep dan aplikasi (2018:12-5) :

- 1) model Ansell and Gash (2008)

Gambar 2.1.5 model *collaborative governance* menurut Ansell and Gash

(2008)



Sumber : Ansell dan Gash. 2007. *Collaborative Governance in Theory and Practice, Journal of Public Administration Research and Theory. Volume; 543 571*

Model ini memiliki empat variabel besar yaitu kondisi awal, desain kelembagaan, kepemimpinan fasilitatif dan proses kolaboratif. Masing-masing variabel luas ini dapat dipilah menjadi variabel yang lebih halus. Variabel proses kolaboratif diperlakukan sebagai inti dari model kami, dengan kondisi awal, desain kelembagaan, dan variabel kepemimpinan direpresentasikan sebagai kontribusi penting atau konteks untuk proses kolaboratif. Kondisi awal mengatur tingkat dasar kepercayaan, konflik, dan modal sosial yang menjadi sumber daya atau kewajiban selama kolaborasi. Desain kelembagaan menetapkan aturan dasar di mana kolaborasi terjadi. kepemimpinan menyediakan mediasi dan fasilitasi penting untuk proses kolaboratif. Dan proses kolaboratif itu sendiri sangat berulang dan nonlinier, dan dengan demikian, kami merepresentasikannya (dengan penyederhanaan yang cukup besar) sebagai sebuah siklus.

Ansell dan Gash merumuskan model *collaborative governance* tersebut digambarkan dalam 4 variabel utama, yakni :

(1) kondisi awal

Pada tahap kondisi awal dalam perhubungan antar *stakeholder*, masing-masing aktor memiliki latar belakang yang berbeda yang dapat menciptakan sebuah bentuk hubungan asimetris dalam relasi yang dijalankan. Ada 3 variabel yang merangkum permasalahan kondisi awal yaitu adanya ketidak seimbangan sumberdaya dan pengetahuan antar pelaku kolaborasi, harus ada

insentif yang jelas dalam kolaborasi dan adanya ketakutan akan terjadinya konflik jika kolaborasi dilaksanakan.

(2) desain kelembagaan

Ansell dan Gash mendeskripsikan bahwa Desain Institusional mengacu pada partisipasi forum kolaborasi, protokol dasar dan aturan dasar untuk kolaborasi secara kritis yang paling ditekankan yaitu legitimasi prosedural dalam proses kolaborasi. Dalam proses kolaborasi yang harus ditekankan yaitu pemerintah harus bersifat terbuka dan inklusif.

(3) Kepemimpinan fasilitatif

Secara luas dapat dilihat sebagai unsur terpenting dalam membawa semua pihak aktor kolaborasi ke meja perundingan untuk mengarahkan *stakeholder* melakukan perundingan dan negosiasi guna mencegah permasalahan yang mungkin akan terjadi dalam proses kolaborasi.

(4) proses kolaboratif

Proses kolaborasi sebagai perkembangan tahapan kolaborasi. Ansell dan Gash mendeskripsikan 3 tahapan proses kolaborasi antara lain penentuan permasalahan, penentuan tujuan dan implementasi. Tahapan membentuk kolaboratif sebagai berikut:

- a. Dialog tatap muka (*Face to face*).
- b. Membangun kepercayaan (*Trust Building*) antar peserta kolaborasi

- c. Membangun komitmen terhadap proses kolaborasi.
- d. *Share Understanding*, sebagai berbagi pemahaman tentang misi dan permasalahan yang dihadapi, serta mengenali nilai-nilai umum dalam kolaborasi.
- e. Hasil Sementara, dengan melihat bagaimana meraih kesuksesan awal, melakukan perencanaan strategik dan penemuan fakta secara bersama.

2) model Agranoff *and* Mc. Guire (2003)

Agranoff *and* Mc Guire melihat dari 2 variabel adalah aktivitas dan strategi, dari 2 variabel kemudian dikembangkan menjadi 6 gaya kolaborasi yaitu :

- a. *jurisdiction based*
- b. *abstinence*
- c. *top down*
- d. *donor recipient*
- e. *reactive*
- f. *contented*

3) model Buttler-Colleman

Buttler *and* Colleman mengajukan model kolaborasi berdasarkan variabel level interaksi dan variabel ukuran kelompok. Berdasarkan 2 variabel tersebut menghasilkan 5 gaya kolaborasi yaitu *library*, *solicitation*, *tim*, *community* dan *proses support*.

4) model Weber et al (2005)

Edward P. Weber, Nicholas P. Lovrich, dan Michael Gaffney mengemukakan kolaborasi dapat berhasil apabila ditekankan integrasi dan fungsi. Integrasi ini meliputi fungsi lintas arena kebijakan, birokrasi dan level pemerintahan dan warga ikut terlibat. Masyarakat dan organisasi bukan pemerintah terlibat dalam pemecahan masalah dan implementasinya (Weber et al., 2005).

Ada 3 dimensi yaitu dimensi vertikal, dimensi horizontal dan dimensi hubungan kemitraan. Dimensi vertikal menggambarkan hubungan antara lembaga pemerintah dengan lembaga lain, masyarakat dan non-pemerintah dalam hubungan top-down. Dimensi horizontal menggambarkan hubungan antara organisasi yang setara dan dimensi kemitraan digambarkan sebagai kombinasi dari dimensi vertikal dan horizontal untuk menghasilkan pengaturan yang efektif.

Dalam model *collaborative governance* dari beberapa para ahli tersebut dapat dijadikan acuan atau pedoman pelaksanaan *collaborative governance* tersebut akan mempengaruhi penerimaan masyarakat terhadap kolaborasi yang dilaksanakan oleh pemerintah tersebut.

2.1.6 Proses Kolaborasi

Proses kolaborasi menggambarkan sebagai tahapan pengembangan kesepakatan yang menjelaskan bagaimana *fase* program kolaborasi dilaksanakan mulai *fase* negosiasi sampai implementasi program, menurut Ansell and Gash (2007:557-561) proses kolaborasi yaitu :

1) *Face To Face Dialogue*

Dalam proses kolaborasi membutuhkan komunikasi yang baik dalam melakukan negosiasi untuk tercapai tujuan kesepakatan maka diperlukan *face to face dialogue*. Dialog tatap muka mempertemukan *stakeholder* sebagai aktor dalam mengembangkan proses kolaborasi sehingga muncul persamaan ruang dalam memperoleh informasi dan menjadi menjadi alat untuk membangun komitmen, membangun kepercayaan dan saling menghormati sehingga terbangun identifikasi permasalahan sampai kepada penentuan kesepakatan bersama.

2) Membangun Kepercayaan Antar Aktor Kolaborasi

Proses kolaborasi bukan hanya negosiasi tetapi juga tentang bagaimana membangun sebuah kepercayaan. Membangun kepercayaan merupakan sebuah proses akan memakan waktu yang membutuhkan komitmen jangka panjang untuk proses kolaborasi. Oleh karena jika sejarah menunjukkan adanya konflik antar pemangku kepentingan, maka demikian pembuat kebijakan harus mencari waktu dalam membangun kepercayaan kembali.

3) Membangun Komitmen Antar Aktor Kolaborasi

Komitmen antar pemangku kebijakan dalam proses kolaborasi menjadi faktor utama dalam keberhasilan kolaborasi, membangun komitmen sebagai modal utama dalam kolaborasi, sehingga penolakan dari masyarakat dapat diminimalisir. Ukuran keberhasilan sebuah program merupakan akan berpengaruh positif pada tingkat kesejahteraan masyarakat.

4) Berbagi Pemahaman Tentang Visi Misi dan Permasalahan

Setiap organisasi mempunyai visi dan misi dalam mencapai tujuan tertentu, maka dalam mengelola suatu urusan dalam melibatkan berbagai stakeholder sehingga harus dilandasi visi dan misi bersama. Kolaborasi yang efektif dapat membangun pemahaman secara bersama melalui dialog antar muka dengan memberikan sebuah alternatif dalam proses penyelesaian permasalahan.

5) *Intermediate Outcome*

Hasil sementara dari kolaborasi pemerintah terbagi menjadi 2 proses yaitu :

a. *Small wins*

Small wins yaitu cita-cita jangka pendek yang ingin dicapai dalam program kolaborasi pemerintah.

b. Kesuksesan sederhana dalam perencanaan strategik

Hasil sementara sebagai sebuah hasil kegiatan usaha yang dapat diidentifikasi dan diukur dalam waktu dekat dan sebagai indikator hasil jangka Panjang sehingga tercipta kesuksesan sederhana dalam perencanaan strategik.

Memahami proses kolaborasi sebagai strategi dalam pelaksanaan *governance* berarti harus memahami mengenai tahapan yang harus dilalui dalam proses kolaborasi itu. Tahapan *Collaborative Governance* yang dijelaskan oleh Morse dan Stephens (2012:567) terdiri dari tahap *assessment*, *initiation*, *deliberation*, dan *implementation*.

Tahapan pertama dalam proses kolaborasi adalah penafsiran (*assessment*). Tahapan ini membahas tentang kondisi awal yang sangat mempengaruhi keberhasilan dalam kolaborasi antara stakeholder. Kegiatan yang dilaksanakan dalam proses ini yaitu sebagai berikut :

- a. Memahami faktor-faktor kontekstual seperti sejarah kerjasama dan insentif kelembagaan atau kendala kerjasama (Ansell dan Gash, 2008; Bryson et al, 2006 dalam Morse dan Stephens (2012:568));
- b. Identifikasi *stakeholder* (Chrislip, 2002; Gray, 1989; Linden, 2010; Luke, 1998 dalam Morse dan Stephens (2012:568));
- c. Kesepakatan umum mengenai masalah atau tujuan bersama yang hendak dicapai (Bryson et al, 2006; Gray, 1989; Linden, 2010 dalam Morse dan Stephens (2012:568));
- d. Rasa urgensi atau komitmen melaksanakan kolaborasi untuk menciptakan solusi. (Linden, 2010 dalam Morse dan Stephens (2012:568)).

Tahapan penilaian tersebut dalam rangka mengidentifikasi apakah kolaborasi dibutuhkan dan memungkinkan untuk dilaksanakan atau tidak.

Setelah tahapan penafsiran selesai lalu berlanjut pada tahapan inisiasi. Tahapan ini mencakup identifikasi *convener* dan peran sponsor yang mungkin akan menjadi sumber daya manusia dan sumber dana, kegiatan rapat stakeholder untuk membangun kelompok kerja dalam *process design*. (Carlson, 2007; Chrislip, 2002; Gray, 1989; Luke 1998 dalam Morse dan Stephens (2012:568)). Tahap inisiasi lebih menekankan pada *soft skill* penyelenggaraan kerja sama, membangun kerjasama dan membentuk tim (Alexander, 2006 dalam Morse dan Stephens, 2012:568).

Tahapan selanjutnya setelah tahapan inisiasi berhasil membangun komitmen antar stakeholder untuk bekerjasama adalah tahapan *deliberation* (musyawarah). Tahapan ini mencakup kegiatan membangun aturan dasar atau menetapkan peraturan dasar (Gray, 1989; Luke, 1998 dalam Morse dan Stephens (2012:568)). Kegiatan selanjutnya adalah mengadakan musyawarah dan dialog sebagai bagian proses pembelajaran bersama yang bertujuan untuk menciptakan dan mengeksplorasi pilihan (Carlson, 2007; Chrislip, 2002; Gray, 2008 dalam Morse dan Stephens (2012:568)). Akhirnya tahapan musyawarah mencapai kesepakatan kolaboratif atau perjanjian kerjasama. (Carlson, 2007; Chrislip, 2002; Gray, 1989; Luke 1998 dalam Morse dan Stephens (2012:568)).

Tahapan terakhir dalam membangun kolaborasi *governance* adalah implementasi yang termasuk didalamnya kegiatan berikut :

- a. Merancang struktur pemerintahan (*governance*) (Ansell dan Gash, 2008; Bryson et al, 2006; Gray, 1989; Luke, 1998 dalam Morse dan Stephens (2012:569));
- b. Membangun dukungan *konstituen* (Chrislip, 2002; Gray, 1989; Linden, 2010; Luke 1998 dalam Morse dan Stephens (2012:569));dan
- c. Memantau perjanjian atau kesepakatan, mengevaluasi hasil dan mengelola kerja sama (Chrislip, 2002; Gray, 1989; Luke, 1998 dalam Morse dan Stephens (2012:569)).

Tahapan ini merupakan suatu tahapan yang dapat menentukan apakah kolaborasi dapat terus dilangsungkan atau harus diakhiri ketika dalam proses

kerjasama terjadi tetapi permasalahan yang memungkinkan kolaborasi tidak dapat dilanjutkan.

Berikut ini merupakan tabel tahapan dalam pelaksanaan kolaborasi *governance* menurut Morse dan Stephens (2012:567) sebagai berikut :

Tabel 2.1.6 proses kolaborasi menurut Morse dan Stephens

<i>Assessment</i>	<i>Initiation</i>	<i>Deliberation</i>	<i>Implementation</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Is collaboration necessary?</i> 2. <i>Are preconditions in place?</i> 3. <i>Who are the stakeholders?</i> 4. <i>Who might fill key roles (sponsor, convener, and facilitator)?</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>How to frame the issue?</i> 2. <i>How to engage stakeholders?</i> 3. <i>Who/what else is needed?</i> 4. <i>What kind of process?</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>How to develop effective working group?</i> 2. <i>What ground rules?</i> 3. <i>How to invent options and decide?</i> 4. <i>How to facilitate mutual learning?</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Who will do what?</i> 2. <i>How to broaden support?</i> 3. <i>What kind of governance structure?</i> 4. <i>How to monitor progress?</i>

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa proses kolaborasi dalam beberapa fase model kolaborasi menjadi penting untuk diperhatikan sebagai strategi dalam aspek pengelolaan suatu implementasi kebijakan publik.

2.1.7 Tenaga Kerja

Menurut Badan Pusat Statistik mendefinisikan tenaga kerja sebagai seluruh penduduk dalam usia kerja yaitu 15 tahun keatas yang berpotensi memproduksi barang dan jasa. Badan Pusat Statistik membagi tenaga kerja yaitu:

1. Tenaga kerja penuh merupakan tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja >35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas.
2. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran merupakan tenaga kerja dengan jam kerja <35 jam seminggu.
3. Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja merupakan tenaga kerja dengan jam kerja $0 > 1$ jam perminggu.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam 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”.

Permasalahan ketenagakerjaan terus menerus mendapatkan perhatian dari berbagai pihak seperti pemerintah, masyarakat, lembaga pendidikan dan keluarga. Pemerintah melihat masalah penyediaan ketenagakerjaan sebagai salah satu bahkan

sentral pembangunan nasional, karena ketenagakerjaan pada hakikatnya merupakan tenaga pembangunan yang banyak sumbangannya terhadap keberhasilan pembangunan bangsa termasuk pembangunan di sektor ketenagakerjaan itu sendiri. Dimana pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal, menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional, memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dalam pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan. Strategi dan implementasi program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Sebagian besar manusia di muka bumi Indonesia menyadari bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan nasional.

Dari definisi tersebut dapat di simpulkan bahwa tenaga kerja adalah orang bersedia atau mampu bekerja untuk diri sendiri atau anggota keluarga yang tidak menerima upah dan bekerja untuk upah buat kebutuhan pribadi dan keluarga, di mana ia mampu bekerja atau terlibat dalam kegiatan ekonomi yang menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik, kemampuan diukur dengan usia dengan kata lain orang yang dalam usia kerja disebut sebagai penduduk dalam usia kerja.

2.1.8 Perekrutan Tenaga Kerja

Perekrutan tenaga kerja sebagai suatu proses mencari tenaga kerja dan memotivasi untuk memberikan pengharapan kepada calon pekerja untuk melamar di suatu perusahaan atau instansi, perekrutan tenaga kerja ditentukan dari berbagai sumber menurut Siswanto Sastrohadiwiryono dan Asrie Hadaningsih dalam bukunya *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (2019:156-166) yaitu :

1) perekrutan dalam perusahaan

Perekrutan dari dalam perusahaan penuh dalam mempertimbangkan yang rasional karena mempengaruhi pada kebijakan penentuan tenaga kerja didalam perusahaan, perekrutan dalam perusahaan dilakukan ketika adanya pegawai dalam perusahaan yang promosi dan mutasi, jabatan kerja dipindahkan ke jabatan yang berbeda dan tenaga kerja ada yang meninggal dunia sehingga dilakukan perekrutan tenaga kerja baru.

2) perekrutan dari luar perusahaan

perekrutan tenaga kerja dari luar perusahaan melalui berbagai sumber tersedia antara lain:

- a. Perekrutan melalui kementerian/Dinas Ketenagakerjaan
- b. Melalui lembaga Pendidikan (sekolah dan luar sekolah)
- c. Melalui teman pegawai perusahaan
- d. Melalui iklan media massa
- e. Melalui badan maupun organisasi lain

Dapat disimpulkan perekrutan tenaga kerja merupakan proses pemeriksaan seseorang kader dalam pengisian posisi yang dilamar dan perekrutan yang efektif mampu mengantarkan peluang seseorang ke pekerjaannya yang mempunyai berkemampuan dan keterampilan dalam memenuhi spesifikasi pekerjaan.

2.1.9 Seleksi Tenaga Kerja

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryono dan Asrie Hadaningsih dalam bukunya Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (2019:168) bahwa “seleksi tenaga kerja merupakan kegiatan untuk menentukan dan memiliki tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan perusahaan serta memprediksi kemungkinan keberhasilan/kegagalan individu dalam pekerjaan yang akan diberikan kepadanya”.

Pada garis besarnya bahwa seleksi tenaga kerja dapat dilaksanakan dengan maksud untuk mendapatkan ketegasan yang berupa kepribadian, kecakapan, kebiasaan dan sebagainya, maka data tersebut dipandang dibutuhkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas. Hal tersebut dapat dicapai dengan cara sebagai berikut :

- a. seleksi tertulis
- b. seleksi kecakapan khusus
- c. seleksi intelegensi
- d. seleksi praktik
- e. seleksi pemahaman

- f. seleksi emosional
- g. seleksi kesehatan
- h. seleksi wawancara

Kriteria dasar pada seleksi tenaga kerja adalah seleksi harus berpedoman pada analisis pekerjaan dan rencana perekrutan tenaga kerja, seleksi harus efisien dan efektif, seleksi harus memperhatikan peraturan dan ketentuan yang berlaku, seleksi dapat dilakukan secara objektif, jujur serta bagian seleksi tenaga kerja harus profesional. Maka untuk memenuhi kriteria tersebut prosedur seleksi tenaga kerja sebagai berikut :

- a. Seleksi persyaratan administrasi
- b. Seleksi pengetahuan umum
- c. Seleksi psikologi
- d. Wawancara
- e. Referensi

Dengan demikian seleksi tenaga kerja sebagai tolak ukur penerimaan tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, perusahaan harus teliti dalam proses seleksi agar tidak salah memilih calon karyawannya yang dibutuhkan dan bagi calon karyawan harus mampu bersaing agar bisa bekerja di perusahaan tersebut.

2.2. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir memberikan gambaran tentang arah tujuan penelitian. bertujuan agar pembaca dapat lebih memahami isi penelitian, hal ini diperlukan karena dapat memandu alur dan penelusuran, sehingga kerangka pemikiran

bertumpu pada landasan konseptual, yang selanjutnya akan menjadi kerangka dasar pemecahan suatu *collaborative governance* Dinas Ketenagakerjaan dengan perusahaan dalam menyediakan lapangan pekerjaan di kabupaten Bekasi. Dalam penelitian, peneliti akan memaparkan teori-teori dari para ahli yang kemudian akan dijadikan sebagai kerangka. Peneliti memaparkan definisi model Ansell and Gash (2008)

Ansell dan Gash merumuskan model *collaborative governance* tersebut digambarkan dalam 4 variabel utama, yakni :

1) Kondisi awal

Masalah dalam kondisi awal sebagai adanya ketidakseimbangan sumber daya dan pengetahuan di antara peserta kolaborasi, harus ada insentif yang jelas untuk kolaborasi dan jika kolaborasi terjadi ada ketakutan akan konflik dalam proses kolaborasi. Maka dari itu adanya keterlibatan, konsistensi antar pemangku kepentingan sehingga adanya insentif untuk partisipasi untuk kolaborasi dalam menyediakan lapangan pekerjaan di kawasan industri Kabupaten Bekasi.

2) Desain kelembagaan

Perancangan kelembagaan mengacu pada partisipasi forum kerjasama, kesepakatan dasar dan aturan dasar kerjasama, yang paling ditekankan adalah legalitas prosedural dalam proses kerjasama. Dalam proses kerjasama harus ditekankan bahwa pemerintah harus terbuka dan inklusif.

Dengan demikian legitimasi hukum dasar sebagai pendoman bagi pemangku kepentingan untuk berpartisipasi sehingga terciptanya forum terbatas.

3) Kepemimpinan fasilitatif

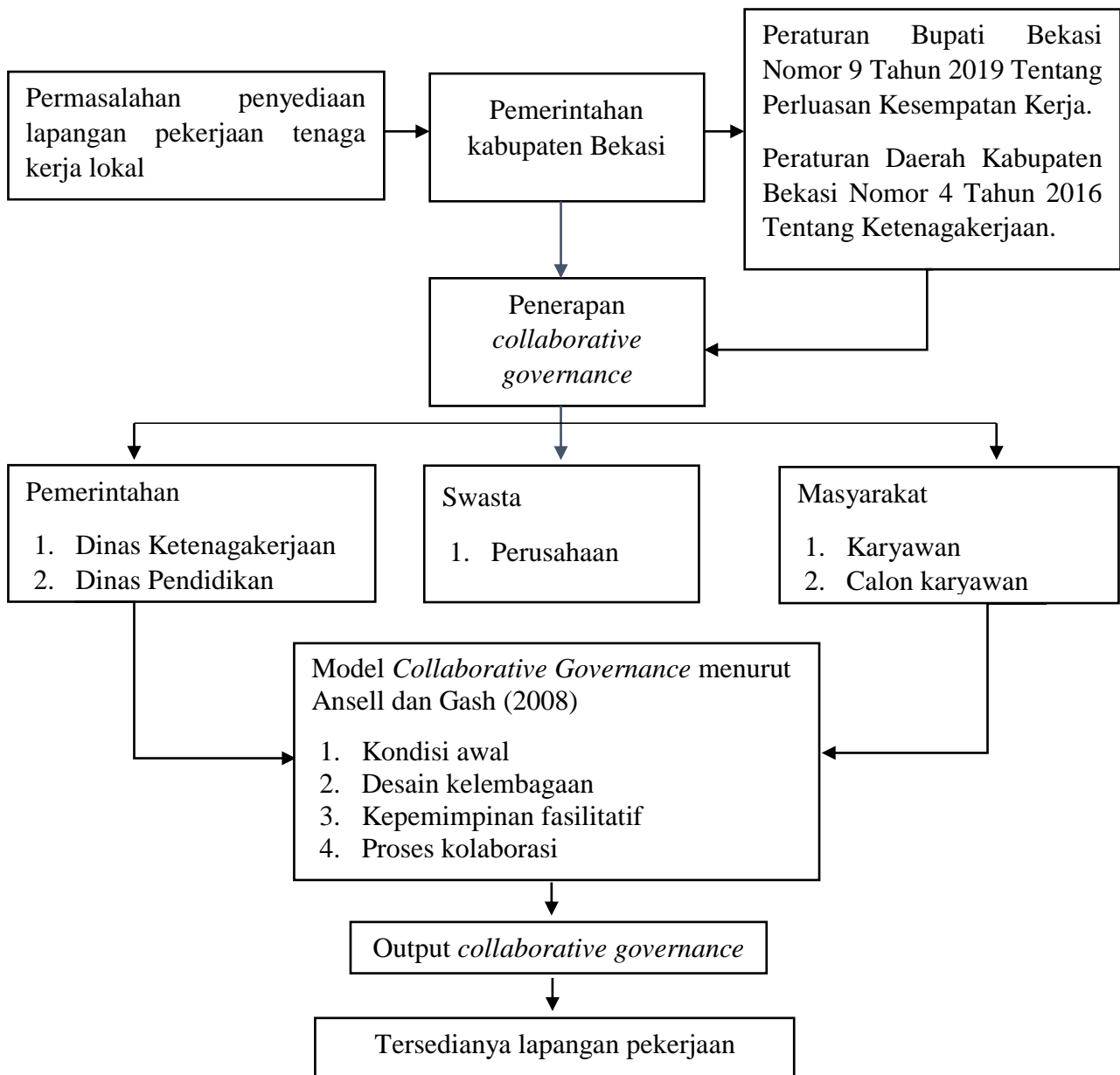
Kepemimpinan fasilitatif adalah perilaku yang meningkatkan ketahanan kolektif, pemecahan masalah dan kinerja. Pemimpin fasilitatif selalu fokus pada unsur efektivitas. Jika sebuah tim efisien maka pemimpin tidak terlalu banyak campur tangan. Di sisi lain, jika kelompok berkinerja buruk maka pemimpin memberi arahan dan membantu kelompok dalam prosesnya. kolaborasi. Maka diperlukan komunikasi antar *stakeholder* untuk terwujudnya kewenangan *stakeholder* dalam proses kolaborasi.

4) Proses kolaborasi

Proses kolaborasi mengembangkan kolaborasi sebagai bagaimana fase-fase perkembangan tahapan kolaborasi, sehingga terwujudnya proses kolaborasi yang efisien dan efektif.

Berdasarkan teori model *collaborative governance* menurut **Ansell dan Gash (2008)**, maka peneliti merumuskan kerangka berpikir sebagai berikut :

Tabel 2.2 kerangka berpikir



Sumber : diadopsi berdasarkan teori model *collaborative governance* menurut Ansell dan Gash (2008)

2.3. Proposisi

Atas dasar kajian berupa uraian konsep dan teori yang disajikan dalam kerangka pemikiran, maka peneliti mendeskripsikan pelaksanaan *collaborative governance* Dinas Ketenagakerjaan dalam menyediakan lapangan pekerjaan di kawasan kabupaten Bekasi, jika memenuhi kriteria menurut teori model *collaborative governance* Ansell and Gash (2008) yaitu kondisi awal, desain kelembagaan, kepemimpinan fasilitatif dan proses kolaborasi.