Jurnal Visi Manajemen
Volume 12 Nomor 2 Tahun 2026
E-ISSN .: 2528-2212 ; P-ISSN .: 2303-3339, Hal 21-42
DOI: https://doi.org/10.56910/jvm.v11i2.773
Available online at: https://stiepari.org/index.php/jvm

Kebijakan Prioritas Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Bekasi: Analisis Efektivitas, Implikasi Pengkooptasian, dan Strategi Peningkatan Berbasis Meritokrasi

Masnun[1*], Drajat [2], Nur Mubin[3], Emly[4], Sumarno[5]
[1-5] Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Al Muslim, Indonesia
mzn_hrd@yahoo.com[1],djttch57@gmail.com[2], sumarno.543423@gmail.com[5]

*Koresprodensi penulis : mzn_hrd@yahoo.com**

Abstract: *This study examines the implementation of the local workforce priority policy in Bekasi Regency during the first six months of the new Regent's leadership (January–June 2025). Although Bekasi is known as a large industrial area with extensive job opportunities, February 2025 data shows that the Open Unemployment Rate (TPT) remains high, at 8.87%, or far above the national average. This condition indicates that the policy based on Regional Regulation (Perda) No. 4 of 2016 has not been running optimally. The analysis results show that the policy implementation faces structural obstacles, one of which is the practice of co-optation in the form of brokering, nepotism, and rent-seeking, which undermine the principle of meritocracy. This situation has resulted in a decline in the quality of human resources recruited by companies and limited opportunities for local job seekers who actually have adequate competence. This report also discusses the legal aspects of the local priority policy, which essentially must be consistent with the principle of non-discrimination and the Supreme Court's decision emphasizing the importance of professionalism in the workplace. Thus, the existence of this policy is not only related to job opportunities, but also concerns the integrity of labor governance. To increase its effectiveness in the future, a comprehensive strategy is needed that includes strengthening regulations to be more adaptive to industry dynamics, increasing transparency and accountability in the recruitment process, developing the capacity of local human resources through targeted training programs, and strict monitoring and law enforcement mechanisms against abuses of authority. Through this integrated effort, it is hoped that the local labor priority policy in Bekasi Regency will not only be a formal instrument but will also be able to have a real impact in reducing unemployment and strengthening the competitiveness of the local workforce amidst the currents of industrial globalization.*

Keywords: *Co-optation, Effectiveness, Local Workforce, Meritocracy, Priority Policies.*

Abstrak: Penelitian ini menelaah implementasi kebijakan prioritas tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi selama enam bulan pertama kepemimpinan Bupati baru (Januari–Juni 2025). Meskipun Bekasi dikenal sebagai kawasan industri besar dengan peluang kerja yang luas, data Februari 2025 menunjukkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) masih tinggi, yaitu 8,87%, atau jauh di atas rata-rata nasional. Kondisi ini menandakan bahwa kebijakan berbasis Peraturan Daerah (Perda) No. 4 Tahun 2016 belum berjalan optimal. Hasil analisis memperlihatkan bahwa pelaksanaan kebijakan menghadapi hambatan struktural, salah satunya praktik pengkooptasian dalam bentuk percaloan, nepotisme, serta rent-seeking, yang melemahkan prinsip meritokrasi. Situasi tersebut berdampak pada menurunnya kualitas sumber daya manusia yang direkrut oleh perusahaan dan terbatasnya kesempatan bagi pencari kerja lokal yang sebenarnya memiliki kompetensi memadai. Laporan ini juga membahas aspek hukum dari kebijakan prioritas lokal, yang pada dasarnya harus konsisten dengan prinsip non-diskriminasi serta putusan Mahkamah Agung yang menekankan pentingnya profesionalisme dalam dunia kerja. Dengan demikian, keberadaan kebijakan ini tidak hanya berkaitan dengan peluang kerja, tetapi juga menyangkut integritas tata kelola ketenagakerjaan. Untuk meningkatkan efektivitas di masa mendatang, diperlukan strategi menyeluruh yang meliputi penguatan regulasi agar lebih adaptif dengan dinamika industri, peningkatan transparansi dan akuntabilitas dalam proses rekrutmen, pengembangan kapasitas sumber daya manusia lokal melalui program pelatihan yang terarah, serta mekanisme pengawasan dan penegakan hukum yang ketat terhadap praktik penyalahgunaan kewenangan. Melalui upaya terpadu ini, diharapkan kebijakan prioritas tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi tidak hanya menjadi instrumen formal, melainkan juga mampu memberikan dampak nyata dalam menekan pengangguran dan memperkuat daya saing tenaga kerja lokal di tengah arus globalisasi industri.

Kata Kunci: Efektivitas, Kebijakan Prioritas, Meritokrasi, Pengkooptasian, Tenaga Kerja Lokal.

Received: 10 Februari, 2026; Revised: 15 Maret, 2026; Accepted: 17 April, 2026; Terbit: 31 Mei, 2026

1. PENDAHULUAN

Kabupaten Bekasi, yang dikenal sebagai salah satu jantung industri di Indonesia, menghadapi dilema ketenagakerjaan yang kompleks. Meskipun wilayah ini memiliki konsentrasi pabrik dan peluang kerja yang tinggi, kondisi tersebut tidak berbanding lurus dengan kesejahteraan angkatan kerja lokal. Data terbaru dari Badan Pusat Statistik (BPS) per Februari 2025 menunjukkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kabupaten Bekasi tercatat sebesar 8,87%. Angka ini jauh melampaui rata-rata nasional yang berada di angka 4,76% pada periode yang sama , menempatkan Kabupaten Bekasi sebagai salah satu daerah dengan TPT tertinggi di Jawa Barat. Disparitas yang mencolok antara TPT Kabupaten Bekasi dan rata-rata nasional ini menunjukkan bahwa masalah pengangguran di Bekasi bersifat akut dan terlokalisasi, menggarisbawahi urgensi intervensi kebijakan yang spesifik untuk wilayah tersebut. Tren pemulihan ekonomi nasional mungkin tidak secara efektif mengatasi tantangan pasar kerja lokal di Bekasi, yang memerlukan strategi adaptif.

Ketidakseimbangan ini diperparah oleh pergeseran struktural dalam pasar tenaga kerja. Pasca-pandemi, banyak perusahaan di kawasan industri beralih ke otomatisasi dan teknologi canggih, yang secara langsung mengurangi kebutuhan akan tenaga kerja manusia, terutama untuk posisi-posisi berkeahlian rendah hingga menengah. Akibatnya, meskipun aktivitas industri kembali pulih, tingkat penyerapan tenaga kerja tidak meningkat secara proporsional. Selain itu, praktik migrasi tenaga kerja dari luar daerah juga menambah kompleksitas persaingan di pasar kerja lokal. Tingginya TPT di Kabupaten Bekasi, meskipun merupakan pusat industri, mengindikasikan ketidaksesuaian keterampilan yang signifikan atau hambatan struktural dalam penyerapan tenaga kerja. Kebijakan yang ada berupaya mengatasi gejala (tingginya TPT), namun akar penyebabnya—kesenjangan keterampilan dan praktik rekrutmen yang tidak adil—membutuhkan intervensi langsung dan berkelanjutan.

Menanggapi urgensi tersebut, Bupati Kabupaten Bekasi yang baru menjabat di awal periode 2025-2030, telah mengambil langkah strategis dengan mengimplementasikan kembali kebijakan prioritas tenaga kerja lokal. Kebijakan ini, yang dijalankan dalam kurun waktu kurang dari 6 bulan, didasarkan pada Peraturan Daerah (Perda) No. 4 Tahun 2016 tentang Ketenagakerjaan. Tujuannya adalah untuk memberikan prioritas kepada warga Kabupaten Bekasi dalam setiap proses rekrutmen perusahaan, sebagai respons nyata pemerintah daerah untuk menjembatani kesenjangan antara lapangan kerja yang tersedia dan tingginya angka pengangguran lokal.

Namun, implementasi kebijakan ini bukan tanpa tantangan serius. Pengalaman sebelumnya menunjukkan bahwa efektivitas kebijakan kerap terhambat oleh masalah

struktural, salah satunya adalah "pengkooptasian". Praktik ini merujuk pada percaloan, nepotisme, dan *rent-seeking* yang memanipulasi proses rekrutmen, menciptakan jalur informal dan tidak transparan untuk mendapatkan pekerjaan, mengabaikan prinsip meritokrasi, dan menghalangi kesempatan yang adil bagi masyarakat lokal.

Selain itu, kebijakan ini juga menghadapi dualitas antara tujuan prioritas lokal dan prinsip non-diskriminasi yang diamanatkan oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Meskipun demikian, Putusan Mahkamah Agung (MA) telah mengklarifikasi bahwa prioritas lokal dapat dibenarkan asalkan berbasis profesionalisme. Hal ini menyiratkan bahwa status "lokal" saja tidak cukup; kompetensi adalah yang utama. Putusan ini mengubah kebijakan dari sistem kuota sederhana menjadi preferensi berbasis meritokrasi.

Tujuan dan Ruang Lingkup Kajian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam kebijakan prioritas tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi di bawah kepemimpinan Bupati baru. Pertanyaan penelitian yang akan dijawab adalah:

- Bagaimana efektivitas implementasi kebijakan prioritas tenaga kerja lokal dalam 6 bulan pertama masa jabatan Bupati baru?
- Apa implikasi praktik pengkooptasian terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di perusahaan dan kesempatan kerja bagi masyarakat lokal?
- Bagaimana strategi yang dapat diusulkan untuk meningkatkan efektivitas kebijakan ini di masa depan agar selaras dengan prinsip meritokrasi dan Putusan Mahkamah Agung?

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan strategis bagi pemerintah daerah, khususnya Bupati Bekasi periode 2025-2030, dalam merumuskan kebijakan yang lebih adaptif, transparan, dan berkeadilan untuk seluruh masyarakat Kabupaten Bekasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Peraturan Daerah (Perda) No. 4 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

Peraturan Daerah (Perda) No. 4 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan merupakan instrumen hukum fundamental yang menjadi landasan kebijakan prioritas tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi. Meskipun beberapa referensi awal mungkin mengaitkannya dengan Provinsi Banten, sumber lain secara eksplisit mengkonfirmasi bahwa Perda ini berlaku untuk Kabupaten Bekasi dan menjadi dasar bagi kebijakan ketenagakerjaan di tingkat lokal. Tujuan utama Perda ini adalah untuk mengurangi pengangguran, mendorong pertumbuhan

ekonomi, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Provinsi Banten secara menyeluruh dan terencana.

Perda ini menetapkan beberapa ketentuan kunci dan definisi yang relevan:

a. **Kesempatan dan Perlakuan yang Sama:** Pasal 2 (1) Perda secara krusial menyatakan bahwa "Setiap Tenaga Kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan," dan Pasal 2 (2) mewajibkan bahwa "Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari Pengusaha". Ini menegaskan prinsip dasar non-diskriminasi yang harus dijunjung tinggi dalam setiap proses ketenagakerjaan.

b. **Wewenang dan Tanggung Jawab Pemerintah Daerah:** Pemerintah Daerah diberikan wewenang dan tanggung jawab penuh dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di wilayahnya, berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tanggung jawab ini mencakup:
   - Perencanaan tenaga kerja di tingkat daerah, institusi, dan perusahaan.
   - Pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan berbasis data dan daring.
   - Penyelenggaraan program pelatihan, pemagangan, dan peningkatan produktivitas tenaga kerja.
   - Fasilitasi penyaluran, penempatan, dan perluasan kesempatan kerja.
   - Pembinaan hubungan industrial dan persyaratan kerja.
   - Pembinaan ketenagakerjaan secara umum.
   - Penindakan terhadap pelanggaran ketenagakerjaan.
   - Penyusunan rencana ketenagakerjaan daerah secara periodik (tahunan dan lima tahunan).

a. **Kewajiban Perusahaan dalam Rekrutmen dan Pengembangan:**
   - Setiap perusahaan wajib melaporkan setiap lowongan kerja kepada Perangkat Daerah.
   - Perusahaan dapat merekrut sendiri atau melalui Perangkat Daerah atau Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS), dengan LPTKS yang memerlukan persetujuan penempatan dari Perangkat Daerah.
   - Untuk tenaga kerja dari luar provinsi (AKAD), perusahaan wajib memiliki Surat Persetujuan Penempatan (SPP) AKAD dari Bupati.

- Pengusaha wajib melaksanakan peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja, khususnya bagi perusahaan yang mempekerjakan 100 pekerja atau lebih, dengan minimal 5% pekerja berpartisipasi setiap tahun.
- Pemberi kerja wajib mengikutsertakan peserta pelatihan dan/atau pemagangan dalam program BPJS Ketenagakerjaan.

b. **Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi:** Perda menegaskan hak pekerja untuk Memperoleh pelatihan kerja berbasis kompetensi dan pengakuan kompetensi melalui sertifikasi uji kompetensi. Perusahaan dapat menyelenggarakan pelatihan sendiri atau bekerja sama dengan lembaga pelatihan lain. Penyelenggara pelatihan wajib mendaftarkan kegiatannya dan melaporkan secara triwulanan kepada Perangkat Daerah. Pembentukan Badan Koordinasi Sertifikasi Profesi Daerah (BKSPD) juga diamanatkan untuk mensosialisasikan, memfasilitasi, dan memonitor sertifikasi kompetensi.

c. **Pengawasan dan Sanksi:** Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terkoordinasi oleh unit kerja ketenagakerjaan pada Dinas. Pelanggaran terhadap ketentuan tertentu dapat dikenakan sanksi administrasi atau pidana.

Perda No. 4 Tahun 2016 mengatur kesempatan yang sama dan non-diskriminasi sambil juga memungkinkan prioritas lokal. Tantangannya terletak pada bagaimana mengoperasionalkan "prioritas" tanpa melanggar "non-diskriminasi." Putusan Mahkamah Agung/Mahkamah Konstitusi memberikan jalan hukum: prioritas harus berbasis profesionalisme. Ini berarti implementasi kebijakan harus secara aktif berfokus pada peningkatan profesionalisme tenaga kerja lokal, bukan sekadar memberlakukan kuota, yang akan bertentangan dengan klausul non-diskriminasi Perda itu sendiri.

Meskipun Perda ini menguraikan tanggung jawab komprehensif bagi pemerintah daerah (Dinas Ketenagakerjaan), termasuk perencanaan, sistem informasi, pelatihan, penempatan, hubungan industrial, dan penegakan hukum, persistensi TPT yang tinggi dan masalah "pengkooptasian" menunjukkan adanya kesenjangan signifikan dalam penegakan atau alokasi sumber daya untuk tanggung jawab yang diamanatkan ini. Hal ini menghalangi kerangka hukum untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Selain itu, persyaratan bagi perusahaan untuk melaporkan lowongan kerja kepada Perangkat Daerah dan bagi perangkat daerah untuk menyediakan informasi kepada pencari kerja merupakan komponen penting untuk pencocokan pekerjaan yang transparan. Jika mekanisme formal ini dilewati atau tidak efektif, hal itu menciptakan lahan subur bagi saluran

informal dan ilegal seperti "pengkooptasian" untuk berkembang, menyebabkan kegagalan sistemik dalam penempatan kerja yang adil.

Prinsip Prioritas Tenaga Kerja Lokal dan Non-Diskriminasi dalam Perspektif Hukum (Putusan Mahkamah Agung)

Kebijakan prioritas tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi menghadapi ketegangan hukum yang signifikan antara tujuannya untuk memprioritaskan warga lokal dan prinsip non-diskriminasi yang diamanatkan oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Namun, Mahkamah Agung (MA) telah memberikan klarifikasi penting bahwa prioritas lokal dapat dibenarkan *asalkan berbasis profesionalisme*. Hal ini berarti preferensi lokal tidak boleh bersifat sewenang-wenang, melainkan harus terkait dengan kualifikasi dan kompetensi tenaga kerja lokal. Interpretasi hukum ini sangat krusial karena mengubah kebijakan prioritas lokal dari sistem kuota yang berpotensi diskriminatif menjadi preferensi berbasis meritokrasi. Efektivitas kebijakan, oleh karena itu, tidak hanya diukur dari *berapa banyak* pekerja lokal yang dipekerjakan, tetapi *apakah mereka dipekerjakan berdasarkan kompetensi mereka*, selaras dengan kebutuhan sektor industri.

Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) juga memberikan landasan hukum yang relevan:

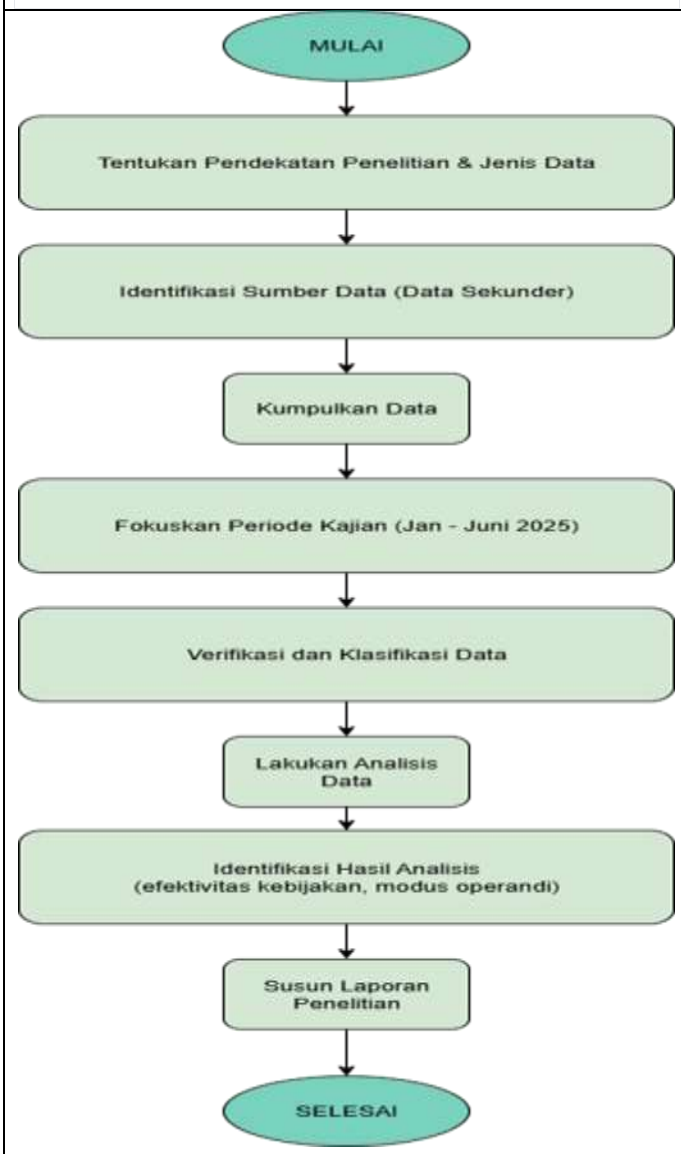
a. **Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023:** Putusan ini, yang berkaitan dengan Undang-Undang Cipta Kerja, menekankan "pengutamaan penggunaan tenaga kerja lokal" sebagai prinsip utama. Meskipun putusan ini juga membahas penggunaan tenaga kerja asing (TKA) untuk peran-peran spesifik yang membutuhkan kompetensi tertentu, pesan utamanya adalah bahwa tenaga kerja Indonesia tetap menjadi prioritas utama dalam setiap kesempatan kerja. Hal ini memperkuat dasar hukum bagi prioritas lokal. Putusan ini juga menyentuh isu upah yang adil, waktu istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), menggarisbawahi komitmen terhadap kesejahteraan pekerja dan praktik ketenagakerjaan yang adil.
b. **Putusan MK No. 91/PUU-XVIII/2020:** Putusan ini, juga terkait dengan Undang-Undang Cipta Kerja, merupakan uji materiil formal terhadap undang-undang tersebut. Meskipun tidak secara langsung merinci prioritas lokal, putusan ini menegaskan peran Mahkamah Konstitusi dalam memastikan bahwa undang-undang ketenagakerjaan selaras dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya mengenai hak-hak fundamental dan non-diskriminasi.

Direktori Putusan Mahkamah Agung menunjukkan banyaknya kasus terkait ketenagakerjaan, termasuk kasus pidana dan kasus Hak Uji Materiil terhadap peraturan. Ini menunjukkan pengawasan yudisial yang aktif di sektor ketenagakerjaan, menekankan pentingnya kepatuhan hukum bagi peraturan daerah seperti Perda No. 4 Tahun 2016. Setiap peraturan daerah (Perda) yang menerapkan prioritas tenaga kerja lokal tanpa cukup menekankan atau memastikan profesionalisme dan meritokrasi berisiko tinggi untuk diuji materiil di Mahkamah Agung. Hal ini menciptakan keharusan hukum bagi pemerintah Kabupaten Bekasi untuk memastikan implementasi kebijakannya secara kuat berbasis meritokrasi.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan analisis data sekunder. Data dikumpulkan dari berbagai sumber, termasuk dokumen resmi pemerintah daerah (Peraturan Daerah No. 4 Tahun 2016), laporan statistik dari Badan Pusat Statistik (BPS) terkait Tingkat Pengangguran Terbuka, putusan-putusan Mahkamah Agung dan Mahkamah Konstitusi yang relevan dengan isu ketenagakerjaan dan non-diskriminasi, serta artikel berita dan laporan dari media massa yang meliput implementasi kebijakan dan isu-isu terkait di Kabupaten Bekasi. Periode kajian difokuskan pada enam bulan pertama masa jabatan Bupati baru Kabupaten Bekasi, yaitu Januari hingga Juni 2025. Analisis dilakukan secara tematik untuk mengidentifikasi efektivitas kebijakan, modus operandi dan implikasi pengkooptasian, serta merumuskan strategi peningkatan yang berbasis meritokrasi.

Tabel 1. Alur Penelitian

DAGRAM ALUR PENELITIAN	Penjelasan Tiap Tahap:
	**1. MULAI** Titik awal proses penelitian. **2. Tentukan Pendekatan Penelitian & Jenis Data** Menetapkan metode penelitian (misalnya kualitatif atau kuantitatif) dan jenis data yang akan digunakan (primer atau sekunder). **3. Identifikasi Sumber Data (Data Sekunder)** Memilih dan mendaftar sumber data yang tersedia, fokus pada data sekunder yang relevan untuk analisis. **4. Kumpulkan Data** Mengumpulkan data dari sumber yang sudah diidentifikasi, baik melalui observasi, arsip, wawancara, atau basis data. **5. Fokuskan Periode Kajian (Januari - Juni 2025)** Memperjelas batas waktu pengumpulan data agar sesuai dengan kebutuhan penelitian. **6. Verifikasi dan Klasifikasi Data** Memeriksa keabsahan data dan mengelompokkan data sesuai kategori untuk memudahkan analisis. **7. Lakukan Analisis Data** Mengolah data yang telah diverifikasi dengan teknik analisis yang sesuai

	untuk mendapatkan temuan penelitian. **8. Identifikasi Hasil Analisis (misal efektivitas kebijakan, modus operandi)** Menarik kesimpulan utama dari hasil analisis, seperti efektivitas suatu kebijakan atau pola modus operandi tertentu. **9. Susun Laporan Penelitian** Menulis laporan lengkap hasil penelitian yang menggambarkan proses, analisis, kesimpulan, dan rekomendasi. **10.SELESAI** Titik akhir proses penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dan Capaian Penyerapan Tenaga Kerja Lokal

Pada Februari 2025, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kabupaten Bekasi tercatat sebesar 8,87%. Angka ini secara signifikan lebih tinggi dibandingkan rata-rata TPT nasional yang sebesar 4,76% pada periode yang sama. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat total 7,28 juta orang menganggur di seluruh Indonesia per Februari 2025, sedikit meningkat dari Februari 2024. Perbandingan regional menunjukkan bahwa TPT Kota Bekasi pada tahun 2024 mencapai 7,82% , mengindikasikan bahwa tingginya pengangguran merupakan tantangan yang lebih luas di wilayah industri Jawa Barat.

Tingginya TPT di Kabupaten Bekasi, meskipun kebijakan prioritas tenaga kerja lokal telah diimplementasikan kembali oleh Bupati baru, menggarisbawahi tantangan persisten dalam penyerapan tenaga kerja di wilayah tersebut. Kesenjangan yang signifikan antara TPT Kabupaten Bekasi dan rata-rata nasional menunjukkan bahwa masalah pengangguran di Bekasi sangat akut dan terlokalisasi. Hal ini menekankan urgensi dan pentingnya kebijakan prioritas tenaga kerja lokal yang diimplementasikan oleh Bupati, karena tren pemulihan ekonomi

nasional mungkin tidak secara efektif diterjemahkan ke pasar kerja lokal di Bekasi. TPT yang tinggi ini berfungsi sebagai indikator kinerja utama untuk mengukur efektivitas kebijakan tersebut.

Pemerintahan Bupati baru, yang memulai masa jabatannya pada awal 2025, telah meluncurkan berbagai inisiatif dalam enam bulan pertama (Januari-Juni 2025) untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja lokal. Pemerintah Kabupaten Bekasi menargetkan penyerapan 1.000 tenaga kerja lokal per bulan untuk periode Mei dan Juni 2025. Target jangka panjangnya adalah menurunkan tingkat pengangguran keseluruhan hingga 2% dalam lima tahun.

Meskipun data agregat mengenai penyerapan tenaga kerja lokal untuk periode Januari-Juni 2025 masih terbatas, beberapa indikator dan program telah dilaporkan:

a) **Contoh Penyerapan Perusahaan:** PT Matel Indonesia dilaporkan telah menyerap sekitar 400 tenaga kerja lokal "hingga tahun ini" (Juli 2025). Ini adalah contoh spesifik dari satu perusahaan, namun bukan merupakan angka agregat untuk seluruh kabupaten. Data penyerapan 6.000 tenaga kerja lokal yang disebutkan dalam beberapa sumber berasal dari Agustus 2022, bukan periode 2025.

b) **Konteks Nasional:** Data nasional dari Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja tersertifikasi di Indonesia pada triwulan I tahun 2025 mencapai 187.811 orang. Namun, data PHK nasional juga menunjukkan tren yang menantang, dengan 3.794 orang di PHK pada April 2025, 4.702 pada Mei 2025, dan 1.609 pada Juni 2025. Jawa Barat secara konsisten mencatat persentase PHK tertinggi di tingkat nasional. Total korban PHK nasional dari Januari hingga Juni 2025 mencapai 42.385 orang, meningkat 32,1% dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya. Konteks yang lebih luas ini menunjukkan lingkungan yang menantang bagi penciptaan dan penyerapan lapangan kerja.

Program dan Inisiatif Utama:

- **Bursa Kerja (Job Fairs):** Pemerintah Kabupaten Bekasi mengadakan bursa kerja pada Mei 2025 yang menawarkan 1.400 lowongan pekerjaan bagi warga setempat dan menarik ribuan pencari kerja. Acara ini merupakan bagian dari program "100 hari kerja" Bupati, menunjukkan upaya konkret untuk menghubungkan pencari kerja dengan peluang.
- **Pelatihan Berbasis Kompetensi:** Pemerintah Kabupaten Bekasi menekankan peningkatan kualitas sumber daya manusia lokal dan pengembangan keterampilan. Dinas

Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi menyelenggarakan pelatihan berbasis keterampilan angkatan kedua pada Juli 2025, termasuk untuk istri anggota TNI, dengan tujuan memperluas keterampilan mereka. Lazismu Kabupaten Bekasi juga menawarkan program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi. Perda No. 4 Tahun 2016 menyediakan dasar regulasi untuk pelatihan dan sertifikasi tersebut.

- **Program Pemagangan:** Perda mendukung program pemagangan yang mengarah pada sertifikasi kompetensi. Bupati meluncurkan program Pemagangan
  a. *Automobile Technology Training & Internship* 2021 dengan PT Hyundai Motor Manufacturing Indonesia untuk 50 lulusan SMK. Selain itu, Menteri Ketenagakerjaan melepas 1.500 lulusan SMK Kabupaten Bekasi untuk program magang internasional di 13 negara, menunjukkan upaya signifikan dalam mengembangkan SDM profesional.
- **Keterlibatan Industri (Roadshow & Kerja Sama):** Pemerintah Kabupaten Bekasi secara aktif melakukan "Roadshow Industri" untuk mendorong penyerapan tenaga kerja lokal dan mengoptimalkan penyerapan melalui kolaborasi dengan industri. Mereka juga menyambut baik "Career Connect 2025" untuk menjembatani talenta muda dengan kebutuhan industri.
- **Insentif dan Transparansi:** Pemerintah Kabupaten Bekasi berencana untuk meningkatkan transparansi dalam rekrutmen dan memberikan penghargaan (plakat khusus bertanda tangan Bupati) bagi perusahaan yang patuh. Mereka juga sedang menjajaki insentif tambahan, seperti relaksasi pajak, meskipun masih dalam tahap kajian. Adanya insentif PPh Pasal 21 nasional untuk industri padat karya (PMK No. 10 Tahun 2025) menjadi preseden untuk kebijakan semacam ini.

Evaluasi Kesenjangan antara Target dan Realisasi Penyerapan Tenaga Kerja
Meskipun target penyerapan tenaga kerja lokal telah ditetapkan (1.000 pekerja per bulan untuk Mei-Juni 2025), dan berbagai program telah diimplementasikan (bursa kerja, pelatihan, pemagangan), data agregat yang komprehensif mengenai realisasi penyerapan tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi untuk periode Januari-Juni 2025 belum tersedia secara eksplisit dalam sumber yang ada. Angka penyerapan 6.000 pekerja yang ditemukan berasal dari Agustus 2022, bukan tahun 2025.

Ketiadaan data agregat yang jelas dan terkonsolidasi mengenai penyerapan tenaga kerja lokal untuk periode yang spesifik ini merupakan keterbatasan signifikan dalam melakukan evaluasi kuantitatif yang definitif terhadap efektivitas kebijakan. Hal ini menunjukkan potensi

kurangnya pelaporan data secara *real-time* atau ketersediaan publik dari metrik-metrik penting tersebut, yang mempersulit penilaian akuntabilitas terhadap target yang telah ditetapkan.

Tren nasional peningkatan PHK dan pergeseran struktural menuju otomatisasi menciptakan latar belakang makroekonomi dan struktural yang menantang bagi upaya penyerapan tenaga kerja lokal di Bekasi. Bahkan dengan kebijakan proaktif seperti bursa kerja dan pelatihan umum , volume pencari kerja yang besar dikombinasikan dengan berkurangnya permintaan tenaga kerja berketerampilan rendah menunjukkan bahwa sekadar menghubungkan pencari kerja dengan lowongan yang ada mungkin tidak cukup. Fokus harus beralih pada *reskilling* dan *upskilling* untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan industri yang terus berkembang, bukan hanya memfasilitasi pencocokan yang ada.

Rencana untuk menawarkan penghargaan dan menjajaki insentif pajak bagi perusahaan merupakan langkah positif untuk mendorong penyerapan tenaga kerja lokal. Namun, efektivitas insentif ini akan sangat bergantung pada skala, kejelasan, serta bagaimana insentif tersebut dikomunikasikan dan dipersepsikan oleh industri. Insentif PPh 21 nasional menunjukkan preseden untuk motivasi berbasis pajak, tetapi implementasi lokal memerlukan desain yang cermat agar benar-benar berdampak dan tidak menjadi celah baru untuk *rent-seeking*.

Tabel berikut menyajikan perbandingan antara target dan data penyerapan tenaga kerja yang tersedia, meskipun terbatas, untuk Kabupaten Bekasi pada periode Januari-Juni 2025, serta konteks pasar kerja yang lebih luas:

Tabel 2. Perbandingan Target dan Realisasi Penyerapan Tenaga Kerja Lokal Kabupaten Bekasi (Januari-Juni 2025)

Periode	Target Bulanan Penyerapan Lokal (Kab. Bekasi)	Realisasi Penyerapan Lokal Terlapor (Kab. Bekasi)	TPT Kabupaten Bekasi	TPT Nasional	Data PHK Nasional (Jawa Barat)	Program/Kegiatan Utama
Januari 2025	Tidak disebutkan secara eksplisit	Data tidak tersedia secara eksplisit	-	-	Total Jan-Juni: 42.385 orang	-

					(nasional)	
Februari 2025	Tidak disebutkan secara eksplisit	Data tidak tersedia secara eksplisit	8,87%	4,76%	-	-
Maret 2025	Tidak disebutkan secara eksplisit	Data tidak tersedia secara eksplisit	-	-	-	-
April 2025	Tidak disebutkan secara eksplisit	Data tidak tersedia secara eksplisit	-	-	3.794 orang (nasional), Jawa Barat tertinggi	-
Mei 2025	1.000 orang	1.400 lowongan di Bursa Kerja	-	-	4.702 orang (nasional), Jawa Barat tertinggi	Bursa Kerja Pemkab Bekasi
Juni 2025	1.000 orang	Data tidak tersedia secara eksplisit	-	-	1.609 orang (nasional), Jawa Barat tertinggi	-
Hingga Juli 2025	-	400 orang (PT Matel Indonesia)	-	-	-	Pelatihan Berbasis Keterampilan Angkatan II (Juli)

Total hingga Agustus 2022	-	6.000 orang	-	-	-	MoU dengan 61 perusahaan (2022)

Tabel di atas secara visual menyoroti di mana informasi agregat yang relevan masih kurang, menekankan perlunya peningkatan mekanisme pengumpulan dan pelaporan data oleh Dinas Ketenagakerjaan. Meskipun target ditetapkan dan program diinisiasi, evaluasi efektivitas yang komprehensif terhambat oleh ketiadaan data realisasi yang terperinci dan terkini.

5. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kebijakan prioritas tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi, yang didasarkan pada Perda No. 4 Tahun 2016 , merupakan respons yang relevan terhadap tingginya angka pengangguran lokal di tengah kawasan industri yang dinamis. Namun, efektivitas implementasinya dalam enam bulan pertama masa jabatan Bupati baru masih dihadapkan pada tantangan besar. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Bekasi yang mencapai 8,87% pada Februari 2025 jauh di atas rata-rata nasional, menunjukkan bahwa masalah pengangguran di wilayah ini bersifat struktural dan memerlukan intervensi yang lebih mendalam. Praktik "pengkooptasian" – yang mencakup percaloan, nepotisme, dan *rent-seeking* – secara signifikan merusak integritas proses rekrutmen. Praktik-praktik ini menciptakan jalur informal yang tidak transparan, mengabaikan prinsip meritokrasi, dan secara langsung menghalangi kesempatan yang adil bagi pencari kerja lokal yang kompeten. Dampaknya meluas ke Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) perusahaan, menyebabkan penurunan kualitas tenaga kerja, berkurangnya efisiensi dan produktivitas, serta menghambat investasi. Bagi masyarakat lokal, pengkooptasian memperburuk pengangguran, melanggengkan ketidaksesuaian keterampilan, dan menimbulkan ketidakadilan sosial yang dapat mengikis kepercayaan terhadap institusi. Putusan Mahkamah Agung yang mengizinkan prioritas lokal asalkan berbasis profesionalisme menjadi landasan penting untuk merancang kebijakan yang adil dan efektif. Ini menekankan bahwa keberhasilan kebijakan tidak hanya terletak pada preferensi demografis, tetapi pada peningkatan dan pengakuan kompetensi tenaga kerja lokal.

Rekomendasi

Berdasarkan analisis ini, berikut adalah rekomendasi strategis untuk Pemerintah Kabupaten Bekasi:

- **Perkuat Kerangka Regulasi dan Pengawasan:**
    a) **Revisi dan Penegasan Perda:** Lakukan revisi Perda No. 4 Tahun 2016 untuk secara eksplisit mengintegrasikan prinsip prioritas berbasis profesionalisme, memberikan definisi operasional yang jelas, dan menetapkan mekanisme pengukuran kompetensi yang transparan.
    b) **Intensifikasi Pengawasan:** Tingkatkan kapasitas dan frekuensi pengawasan oleh Dinas Ketenagakerjaan terhadap semua tahapan rekrutmen perusahaan, termasuk audit kepatuhan pelaporan lowongan dan proses seleksi.
    c) **Bentuk Satuan Tugas Anti-Pengkooptasian:** Dirikan satuan tugas lintas sektor yang kuat yang melibatkan unsur pemerintah daerah (Dinas Ketenagakerjaan, Inspektorat), kepolisian, serikat pekerja, dan perwakilan industri untuk secara proaktif mengidentifikasi, menyelidiki, dan menindak praktik percaloan, nepotisme, dan *rent-seeking* dengan sanksi yang tegas.
    d) **Sediakan Mekanisme Pengaduan yang Aman:** Buat saluran pengaduan yang mudah diakses, tepercaya, dan menjamin kerahasiaan pelapor untuk mendorong pelaporan pelanggaran.
- **Tingkatkan Transparansi dan Akuntabilitas Melalui Digitalisasi:**
    a) **Kembangkan Platform Rekrutmen Digital Terpadu:** Investasikan dalam pengembangan platform daring yang komprehensif untuk semua lowongan kerja di Kabupaten Bekasi. Platform ini harus memungkinkan perusahaan untuk mengunggah lowongan secara langsung dan pencari kerja untuk melamar secara daring, dengan sistem yang transparan dan berbasis kompetensi. Platform ini harus menjadi pusat informasi pasar kerja yang akurat dan *real-time*.
    b) **Standardisasi dan Publikasi Prosedur Rekrutmen:** Wajibkan perusahaan untuk mengadopsi dan mempublikasikan SOP rekrutmen yang jelas, adil, dan berbasis meritokrasi.
    c) **Pelaporan Kinerja yang Transparan:** Wajibkan perusahaan untuk melaporkan data penyerapan tenaga kerja lokal secara berkala dan publikasikan data tersebut untuk akuntabilitas publik.
- **Fokus pada Pengembangan Kapasitas SDM Lokal yang Relevan:**

a) **Lakukan Analisis Kebutuhan Keterampilan Berkelanjutan (Skills Gap Analysis):** Secara teratur identifikasi kesenjangan keterampilan antara tenaga kerja lokal dan kebutuhan industri yang berkembang, terutama di tengah otomatisasi.
b) **Desain Program Pelatihan Berbasis Industri:** Kembangkan dan perluas program pelatihan kerja berbasis kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik industri di Bekasi.
c) **Perkuat Program Pemagangan (Apprenticeship):** Tingkatkan kualitas dan kuantitas program pemagangan yang terstruktur dan relevan dengan industri, memastikan jalur yang jelas menuju penyerapan kerja.
d) **Dorong Kolaborasi Triple Helix:** Fasilitasi kemitraan yang kuat antara pemerintah, industri, dan lembaga pendidikan/pelatihan (seperti SMK dan perguruan tinggi) untuk merancang kurikulum, menyediakan fasilitas pelatihan, dan memfasilitasi penempatan kerja.
e) **Pemberian Insentif bagi Perusahaan yang Berkomitmen:** Memberikan insentif yang menarik, seperti relaksasi pajak atau penghargaan khusus, kepada perusahaan yang secara konsisten menyerap tenaga kerja lokal yang kompeten melalui proses rekrutmen yang transparan dan meritokratis.

- **Optimalkan Peran Serikat Pekerja dan Partisipasi Masyarakat:**
  a) **Libatkan Serikat Pekerja:** Berdayakan serikat pekerja untuk berperan aktif dalam pengawasan proses rekrutmen dan memastikan keadilan bagi anggotanya.
  b) **Edukasi Masyarakat:** Lakukan kampanye edukasi publik yang berkelanjutan mengenai hak-hak pekerja, bahaya pengkooptasian, dan saluran formal untuk mencari kerja serta melaporkan pelanggaran.
  c) **Partisipasi Masyarakat dalam Pengawasan:** Mendorong partisipasi aktif masyarakat dalam mengawasi proses rekrutmen dan melaporkan indikasi praktik pengkooptasian. Hal ini dapat dilakukan melalui forum-forum komunitas atau platform digital yang memungkinkan umpan balik dan pengawasan dari publik.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini secara terpadu dan konsisten, Pemerintah Kabupaten Bekasi dapat secara signifikan meningkatkan efektivitas kebijakan prioritas tenaga kerja lokal, menciptakan pasar kerja yang lebih adil dan transparan, serta mendorong kesejahteraan angkatan kerja lokal secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

ANTARA News Megapolitan. (2025, Mei 15). Rencana kerja (RENJA) Tahun 2025 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin. https://profile.tapinkab.go.id/storage/assets/disnaker/ppid/PZuLJMBzQ6zubthLSZVrbnqHpy92wRlVmPAUvfbY.pdf

Badan Pusat Statistik. (2025, Februari). 7,28 juta orang menganggur per Februari 2025. *Journal Publicuho.* https://news.ddtc.co.id/berita/nasional/1810519/bps-728-juta-orang-menganggur-per-februari-2025

DDTC News. (2025, Mei 5). Menteri Ketenagakerjaan RI melepas 1.500 lulusan SMK Kabupaten Bekasi untuk program magang ke 13 negara. https://www.bekasikab.go.id/menteri-ketenagakerjaan-ri-melepas-1500-lulusan-smk-kabupaten-bekasi-untuk-program-magang-ke-13-negara

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin. (2025, Februari 26). Implementasi kebijakan penempatan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru (Studi kasus PT United Tractors Cabang Pekanbaru). https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/22183

GoBekasi.id. (2025, Mei 3). Pemerintah Kabupaten Bekasi targetkan penyerapan 1.000 tenaga kerja lokal setiap bulan. https://swarabekasi.com/2025/04/24/pemerintah-kabupaten-bekasi-targetkan-penyerapan-1-000-tenaga-kerja-lokal-setiap-bulan

JDIH DPRD Banten. (n.d.). Legislator soroti tingginya angka pengangguran terbuka di Kota Bekasi. https://radarbekasi.id/2025/04/19/legislator-soroti-tingginya-angka-pengangguran-terbuka-di-kota-bekasi

JDIH DPRD Banten. (n.d.). Perda No. 4 Tahun 2016 tentang ketenagakerjaan. https://jdih.bekasikab.go.id/page/eksekusi_download/69ld-n0-4-ketenagakerjaan.pdf

JDIH Kabupaten Bekasi. (n.d.). Direktori putusan - Hak uji materiil. https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/index/pengadilan/mahkamah-agung/kategori/hak-uji-materiil-1.html

JDIH Kabupaten Bekasi. (n.d.). Pemkab Bekasi optimalkan penyerapan tenaga kerja lokal melalui kerja sama dan dukungan industri. https://www.bekasikab.go.id/pemkab-bekasi-optimalkan-penyerapan-tenaga-kerja-lokal-melalui-kerja-sama-dan-dukungan-industri

JDIH Kabupaten Bekasi. (n.d.). Perda No. 4 Tahun 2016 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan. https://jdih-dprd.bantenprov.go.id/storage/places/peraturan/53Perda%20No.%204%20Tahun%202016.pdf

Jurnal Pendidikan Tambusai. (n.d.). Penerapan prinsip transparansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia dalam pelaksanaan rekrutmen PPPK di Kabupaten Muna Barat. https://journalpublicuho.uho.ac.id/index.php/journal/article/download/603/413/4738

Mahkamah Agung. (n.d.). Perda No. 4 Tahun 2016 tentang ketenagakerjaan. https://jdih.bekasikab.go.id/page/eksekusi_download/69ld-n0-4-ketenagakerjaan.pdf

Mahkamah Agung. (n.d.). Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020. https://peraturan.bpk.go.id/DownloadUjiMateri/160/putusan_mkri_8240.pdf

Mahkamah Konstitusi RI. (2021, September 2). Perubahan paradigma ketenagakerjaan: Implikasi Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023. https://siplawfirm.id/putusan-mk/?lang=id

Mahkamah Konstitusi RI. (n.d.). Putusan 91 PUU 2020. https://www.mkri.id/public/content/persidangan/putusan/putusan_mkri_8240_1637822490.pdf

Pemerintah Kabupaten Bekasi. (2022, Agustus 26). Pemerintah Kabupaten Bekasi menargetkan penyerapan 1.000 tenaga kerja lokal per bulan. https://bekasikab.go.id/pemerintah-kabupaten-bekasi-menargetkan-penyerapan-1000-tenaga-kerja-lokal-per-bulan

Pemerintah Kabupaten Bekasi. (2025, Juli 1). [Siaran pers].

Pemerintah Kabupaten Bekasi. (n.d.). Pemkab Bekasi targetkan pengangguran turun ke 2 persen dalam 5 tahun. https://gobekasi.id/2025/05/03/pemkab-bekasi-targetkan-pengangguran-turun-ke-2-persen-dalam-5-tahun

Pemerintah Kabupaten Bekasi. (n.d.). Perda No. 4 Tahun 2016 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan. https://jdih-dprd.bantenprov.go.id/storage/places/peraturan/53Perda%20No.%204%20Tahun%202016.pdf

Radar Bekasi. (2025, April 19). Tenaga kerja lokal Kabupaten Bekasi terserap di kawasan industri hingga Agustus capai 6000 orang. https://www.bekasikab.go.id/tenaga-kerja-lokal-kabupaten-bekasi-terserap-di-kawasan-industri-hingga-agustus-capai-6000-orang

Satudata Kemnaker. (2025). Tenaga kerja tersertifikasi, Triwulan I Tahun 2025. https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2717

Satudata Kemnaker. (n.d.). Perda No. 4 Tahun 2016 tentang ketenagakerjaan. https://jdih.bekasikab.go.id/page/eksekusi_download/69ld-n0-4-ketenagakerjaan.pdf

SIP Law Firm. (2024, November 5). Direktori putusan - Ketenagakerjaan. https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/index/pengadilan/mahkamah-agung/kategori/ketenagakerjaan-1.html

Swara Bekasi. (2025, April 24). Bursa kerja Pemkab Bekasi 2025 sediakan 1.400 lowongan kerja bagi warga setempat. https://megapolitan.antaranews.com/berita/396257/bursa-kerja-pemkab-bekasi-2025-sediakan-1400-lowongan-kerja-bagi-warga-setempat