

**ADVOKASI KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN
(STUDI KASUS IDFoS INDONESIA)**

M. Faikul Imam

S1 Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya
faikul.18059@mhs.unesa.ac.id

Tauran

S1 Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya
tauran@unesa.ac.id

Abstrak

Terdapat banyak permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Bojonegoro yang disebabkan kurang memadainya peraturan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang mengakomodir kepentingan para pekerja. Melihat permasalahan yang ada, IDFoS Indonesia berupaya melakukan suatu advokasi kebijakan ketenagakerjaan yang diawali dengan riset ketenagakerjaan. Hasil dari riset berupa *policy paper* kemudian dijadikan landasan dalam merekomendasikan alternatif-alternatif kebijakan kepada pemerintah daerah serta dalam menggalang dukungan bagi terciptanya payung hukum yang menaungi penyelenggaraan ketenagakerjaan di tingkat daerah. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis Advokasi Kebijakan Ketenagakerjaan (Studi Kasus IDFoS Indonesia) dan aliansinya. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Fokus penelitian mencakup sebelas variabel advokasi kebijakan yaitu membentuk lingkaran inti, memilih isu strategis, merancang sasaran dan strategi, mengolah data dan mengemas informasi, menggalang sekutu dan pendukung, mengajukan rancang tanding, mempengaruhi pembuat kebijakan, membentuk pendapat umum, membangun basis gerakan, memantau dan menilai program, dan terakhir evaluasi dan menentukan tindak lanjut program. Wawancara, observasi dan dokumentasi digunakan sebagai teknik pengambilan data. Sedangkan teknik analisis data dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian, upaya-upaya advokasi kebijakan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh IDFoS Indonesia bersama dukungan dari berbagai Ormas, pondok pesantren, akademisi dan LSM lainnya itu dapat mencapai target yang diinginkan, dimana pada tahun 2021 Pemerintah Daerah Kabupaten Bojonegoro telah menerbitkan Perda tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Meski begitu IDFoS Indonesia akan tetap mengkaji Perda yang sudah ada untuk disandingkan dengan isu-isu yang muncul saat ini dan kedepannya akan membangun media komunikasi yang baik dengan pembuat kebijakan, agar isu-isu yang diangkat dapat tersampaikan.

Kata Kunci: Advokasi Kebijakan, Ketenagakerjaan, LSM

Abstract

There are many labor problems in Bojonegoro Regency which are caused by the inadequacy of labor administration regulations that accommodate the interests of workers. Seeing the existing problems, IDfOS Indonesia seeks to carry out advocacy of employment policies that begins with labor research. The results of the research in the form of a policy paper are then used as a basis for recommending policy alternatives to local governments and in gathering support for the creation of legal protection that covers the implementation of employment at the regional level. The purpose of this research is to analyze Labor Policy Advocacy (Case Study of IDFoS Indonesia) and its alliances. The research method used is descriptive with a qualitative approach. The focus of the research includes eleven policy advocacy variables, namely forming a core circle, selecting strategic issues, designing targets and strategies, processing data and packaging information, gathering allies and supporters, proposing counter-plans, influencing policymakers, forming public opinion, building a movement base, monitoring and assessing the program, and finally evaluating and determining program follow-up. Interviews, observations, and documentation were used as data collection techniques. While the data analysis techniques with data reduction, data presentation, and conclusion. Based on the results of the study, the advocacy efforts of labor policy carried out by IDFoS Indonesia together with support from various mass organizations, Islamic boarding schools, academics, and other NGOs were able to achieve the desired target, where in 2021 the Bojonegoro Regency Government has issued a Regional Regulation on Employment Implementation. Even so, IDFoS Indonesia will continue to review the existing Regional Regulation to compare it with the issues that arise at this time and in the future will build a good communication media with policymakers, so that the issues raised can be conveyed.

Keywords: Policy Advocacy, Employment, NGOs

PENDAHULUAN

Setiap orang harus menjadi produktif untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga menjadi tenaga kerja merupakan sarana bagi individu untuk memperoleh penghasilan yang layak dan mampu memenuhi kebutuhan ekonomi mereka. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (2) tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Semakin produktif tenaga kerja akan semakin besar kemungkinan kompensasi yang diterima sehingga dapat mendukung kehidupannya untuk lebih sejahtera. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan merupakan status pengakuan dan pemenuhan kebutuhan hidupnya yang dinikmati bersama keluarga (Sumarsid, 2016).

Permasalahannya adalah persoalan tenaga kerja di Indonesia sangat kompleks. Studi tentang dinamika permasalahan ketenagakerjaan dan pengangguran di Indonesia (Ode dan Wijayanto, 2019) menyebutkan bahwa setidaknya terdapat 5 (lima) permasalahan ketenagakerjaan dan pengangguran di Indonesia, diantaranya mengenai daya saing tenaga kerja Indonesia yang relatif rendah dikarenakan rendahnya tingkat pendidikan dan kompetensi kerja yang dimiliki. Kedua terhambatnya pertumbuhan pasar tenaga kerja akibat kebijakan pemerintah yang belum memberikan kemudahan dalam berbisnis. Ketiga menyangkut hubungan industrial yang turut menyumbang terciptanya pengangguran. Keempat perlu adanya kebijakan tentang pengawasan dan perlindungan tenaga kerja dengan memperhatikan kebutuhan antara pekerja dan perusahaan. Kelima mengenai *link and match* yang masih tinggi akibat lembaga penyelenggara pendidikan yang kurang memperhatikan kebutuhan pasar dan program pelatihan kerja oleh pemerintah daerah yang belum berjalan optimal. Sementara itu (Arliman S, 2017) menyatakan bahwa minimnya perlindungan hukum dan rendahnya upah merupakan salah satu masalah dalam ketenagakerjaan kita. Hukum ketenagakerjaan dalam memberi perlindungan harus berdasarkan pada dua aspek, pertama hukum dalam perspektif ideal diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan (heterotom) dan hukum yang bersifat otonom (Manan, 1992).

Usaha untuk menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan sebenarnya telah direspon melalui Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada Pasal 107 dijelaskan mengenai Lembaga Kerja Sama Tripartit, yang anggota-anggotanya terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh. Lembaga Kerja Sama Tripartit merupakan suatu forum komunikasi, konsultasi

dan musyawarah terkait permasalahan-permasalahan ketenagakerjaan, sehingga forum ini diharapkan mampu menjadi solusi dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan terutama yang berkaitan dengan hubungan industrial.

Sebagaimana telah dijelaskan bahwa begitu kompleksnya permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia, sehingga tidak terbatas pada permasalahan hubungan industrial saja, terdapat permasalahan-permasalahan lain yang perlu dituntaskan melalui kebijakan yang dapat mengakomodir kebutuhan para tenaga kerja. Kebijakan yang mengatur permasalahan ketenagakerjaan secara rinci dapat dilakukan melalui Peraturan Daerah (Perda) yang masing-masing daerah itu memiliki kondisi sosial dan ekonomi yang berbeda, sehingga aturan yang ditetapkan nantinya sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Sebagaimana disampaikan oleh (Purwanti dkk, 2021) bahwa pemerintah daerah Kota/Kabupaten sebagai pemegang otonomi daerah memiliki hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan, serta berwenang membuat aturan guna mengurus rumah tangga sendiri.

Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menetapkan kebijakan-kebijakan tersebut dengan melibatkan masyarakat secara langsung atau melalui organisasi dan lembaga yang mendukung terciptanya ekosistem kerja yang baik dalam proses pembuatan kebijakan ketenagakerjaan. Namun Kurniawan (2014) menyebutkan bahwa *“ironically, it is common secret that the existence of local government in the whole of Indonesia area have a tendency to violate the rule of decentralization system. Civil society tend to be the object of a policy, rather than as a subject of the policy itself”*.

Dalam konsep *Good Governance* suatu kebijakan yang baik tidak hanya terpusat pada keputusan pemangku kekuasaan (*state-centric*), tetapi juga melibatkan partisipasi publik, karena mereka yang lebih mengerti kebutuhan mendesak apa yang tengah dihadapi. Menurut Hetifah Sj. Sumarto (dalam Rahardian, 2020: 51) pelibatan masyarakat atau partisipasi adalah keterlibatan warga dalam pembuatan keputusan mengenai penggunaan sumber daya publik dan pemecahan masalah publik untuk pembangunan daerahnya. Hal tersebut dipertegas oleh (Hadi, Krishno dkk, 2020) yang menyatakan bahwa keterlibatan masyarakat dan posisi pemerintah sebagai ‘pelayan’ masyarakat sejatinya adalah ruh dari kebijakan itu sendiri. Sehingga keterlibatan masyarakat untuk menyuarkan isu-isu ketenagakerjaan menjadi langkah penting menuju perbaikan, dan pemerintah harus mendengar gagasan-gagasan secara terbuka.

Upaya menyuarkan aspirasi untuk mempengaruhi proses pengambilan kebijakan disebut juga dengan

advokasi kebijakan. Menurut Roem Topatimasang (dalam Rahardian, 2020: 21) advokasi adalah upaya untuk memperbaiki atau mengubah kebijakan publik sesuai dengan kehendak atau kepentingan mereka yang mendesakkan terjadinya perbaikan atau perubahan tersebut. Kehadiran advokasi kebijakan inilah yang kemudian menjadi jembatan untuk melakukan tawar-menawar kebijakan secara legal dan konstitusional, sehingga mendapat kesempatan untuk lebih diperhatikan dan dimasukkan ke dalam agenda pemerintah. Advokasi kebijakan juga dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan individu, kolektif atau organisasi masyarakat yang teroganisir, sistematis, berusaha untuk mempengaruhi pengambilan kebijakan agar lebih mempertimbangkan partisipasi masyarakat sipil dalam setiap kebijakan (Sharma, 1996). Secara umum, dapat dikatakan advokasi kebijakan adalah upaya untuk melibatkan kepentingan masyarakat sipil dalam proses pembuatan kebijakan, melalui langkah-langkah strategis yang disusun oleh perseorangan maupun kelompok-kelompok kepentingan yang menginginkan adanya perubahan atau perbaikan dari kebijakan tersebut.

Berdasarkan data angkatan kerja yang dikeluarkan oleh BPS pada bulan Agustus 2021, jumlah angkatan kerja di Indonesia sebesar 140,15 juta jiwa. Provinsi Jawa Timur menyumbang angkatan kerja sebesar 22.319.145 jiwa. Jumlah angkatan kerja yang melimpah tersebut dapat menjadi keuntungan jika dikelola dengan baik dan benar. Terserapnya tenaga kerja secara optimal ke dalam lapangan kerja akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas daerah sampai ke tingkat nasional dan berdampak positif terhadap laju perekonomian. Untuk itu diperlukan upaya perluasan lapangan kerja sebagai solusi atas masalah ketenagakerjaan yang begitu kompleks, mulai dari meningkatnya jumlah angkatan kerja, pengangguran, penempatan kerja baik di dalam maupun luar negeri, meningkatnya mobilitas penduduk usia produktif sampai rendahnya kualitas tenaga kerja (Mutawadia, 2016).

Kabupaten Bojonegoro merupakan salah satu daerah di Provinsi Jawa Timur yang pertumbuhan tenaga kerjanya cukup pesat. Adapun peningkatan jumlah angkatan kerja tersebut dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Jumlah Angkatan Kerja di Kabupaten Bojonegoro

No.	Tahun	Jumlah Angkatan Kerja
1.	2017	691 ribu jiwa
2.	2018	661 ribu jiwa
3.	2019	705 ribu jiwa
4.	2020	752 ribu jiwa

Sumber : *Poverty Resource Center Initiative (PRC), 2021*

Berdasarkan Tabel 1 kenaikan jumlah angkatan kerja cenderung tinggi, meski sempat mengalami

penurunan pada tahun 2018. Namun jumlah tersebut kembali meningkat pada tahun-tahun berikutnya.

Meningkatnya jumlah angkatan kerja di Kabupaten Bojonegoro diiringi dengan munculnya berbagai macam persoalan terkait ketenagakerjaan baik dari sisi masyarakat maupun dari sisi pemerintah. Data BPS Kabupaten Bojonegoro pada tahun 2017 menunjukkan sebanyak 43% tenaga kerja dengan usia 15 tahun ke atas didominasi oleh lulusan SD/Sederajat. Hal tersebut berpengaruh terhadap daya saing tenaga kerja, sebab dalam melamar suatu pekerjaan dibutuhkan kualifikasi pendidikan tertentu.

Selain persoalan tingkat pendidikan, isu kompetensi pada tenaga kerja juga menjadi persoalan. Studi tentang situasi ketenagakerjaan di Kabupaten Bojonegoro (Taufiq dkk, 2019) menyebutkan bahwa menurut data Disperinaker Kabupaten Bojonegoro pada tahun 2018 jumlah pengangguran di Kabupaten Bojonegoro mencapai 23.895 jiwa. Jumlah tersebut didominasi oleh lulusan SLTA sederajat sebesar 72%, lulusan sarjana sebesar 11%, sementara lulusan diploma sebesar 4%. Artinya tingkat pendidikan tertentu tidak menjamin angkatan kerja mampu terserap secara optimal ke dalam lapangan kerja, setiap individu perlu dibekali dengan *softskill* yang sesuai dengan kebutuhan kerja.

Studi lain tentang situasi ketenagakerjaan di Kabupaten Bojonegoro (Purnomo dan Firdausi, 2018) melaporkan bahwa selain kualitas angkatan kerja, terdapat Peraturan Bupati 14/2015 yang mengatur tentang Upah Umum Pedesaan (UUP) di 17 Kecamatan di Kabupaten Bojonegoro sebesar Rp.1.005.000.- (Satu Juta Lima Ribu Rupiah). Regulasi tersebut menetapkan upah bagi tenaga kerja pedesaan berada di bawah UMK Kabupaten Bojonegoro dengan maksud mendatangkan investor, namun para investor lebih memilih tempat yang strategis dengan fasilitas yang memadai. Setelah munculnya berbagai kritik terkait aturan tersebut, kemudian terbitlah Peraturan Bupati No. 32 Tahun 2018 tentang pencabutan Peraturan Bupati 14/2015, artinya regulasi upah tenaga kerja kembali pada regulasi awal, yaitu regulasi upah regional dan regulasi upah sektoral. Terkait program pelatihan, pada tahun 2015-2017 pemerintah daerah menyelenggarakan program pelatihan keterampilan, dimana program tersebut juga disiapkan untuk menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tenaga kerja sektor migas (EMCL) yang memperkerjakan sekitar 8000 tenaga kerja lokal. Namun tidak adanya *roadmap* pelatihan kerja yang cukup jelas menyebabkan hanya sebagian kecil dari peserta pelatihan yang melanjutkan berwirausaha atau secara agregat sebesar 8,68% dari total peserta pelatihan pada tahun 2015 sebanyak 11.693 orang, tahun 2016 sebanyak 2.807 orang dan pada tahun 2017 sebanyak 150 orang. Penetapan anggaran pelatihan kerja juga turut menjadi sorotan, pada tahun 2017 untuk program pelatihan kerja dengan basis angkatan kerja

sebanyak 828.965 orang, anggaran yang disiapkan sebesar Rp.75.000.000.- (Tujuh Puluh Lima Juta Rupiah), sedangkan pada tahun sebelumnya anggaran yang digelontorkan sebesar Rp.3.600.000.000.- (Tiga Milyar Enam Ratus Juta Rupiah).

Dalam studi tersebut dipaparkan juga mengenai pentingnya pengelolaan *database* ketenagakerjaan berbasis *IT* yang mencakup mekanisme, penyimpanan, pemberian layanan informasi serta pengawasan, yang nantinya juga dapat memuat profil masing-masing pencari kerja yang dapat diakses secara daring serta dapat diperbarui secara langsung. Penyediaan instrumen berbasis *IT* ini juga dapat dikategorikan sebagai penerapan *e-government* untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Sebagaimana disampaikan oleh (Oktariyanda dan Rahaju, 2018) bahwa “*Through E-Government, public service constraints can be eliminated. Especially in improving public services related to the collection, management, and provision of policy information and a variety of data from or to all members of the community more effectively and efficiently*”. Sebab jika dilihat dari pendekatan birokratis, kesenjangan antara tingginya pengangguran dengan jumlah permintaan terhadap tenaga kerja dikarenakan banyak dari tenaga kerja tidak mendaftar ke Dinas Prindustri dan Tenaga Kerja akibat lemahnya sosialisasi dan belum adanya instrumen yang memudahkan para pencari kerja untuk mendaftar. Maka dengan adanya *database* ketenagakerjaan ini nantinya tidak hanya mempermudah para pencari kerja, namun juga perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja terampil sesuai kriteria yang diinginkan, sekaligus membantu pemerintah daerah dalam pendataan tenaga kerja.

Adanya permasalahan ketenagakerjaan tersebut menunjukkan perlunya upaya untuk menetapkan arah ketenagakerjaan di Kabupaten Bojonegoro. Pemerintah daerah perlu sigap mengambil langkah-langkah strategis dan menetapkan aturan yang tepat dalam mengelola tenaga kerja, sehingga sumber daya yang tersedia dapat memberi manfaat yang optimal baik bagi tenaga kerja maupun pemerintah daerah itu sendiri. Terlebih dalam periode tersebut belum ditetapkannya Perda yang mengatur tentang ketenagakerjaan menjadi permasalahan serius dan harus segera diselesaikan.

Isu-isu terkait ketenagakerjaan telah menarik perhatian berbagai aktor di masyarakat, salah satunya *civil society Organization* (CSO) atau lebih dikenal dengan organisasi masyarakat sipil, merupakan salah satu perangkat demokrasi yang turut berperan dalam mewujudkan demokrasi yang substantif di daerah. CSO dalam implementasinya sering menggunakan istilah lain seperti *civic institutions, social movement, non-profit organizations, non-governmental organizations, third party sector, dan voluntary organizations various advocacy/interest groups* (Tomi, 2014).

Melalui advokasi CSO dapat menjadi penghubung antara masyarakat, isu-isu permasalahan serta pemerintah daerah. Dengan adanya advokasi diharapkan mampu menciptakan kesepakatan yang memuaskan bagi seluruh pihak (*win-win solution*). Artinya suatu produk kebijakan nantinya adalah hasil dari pemikiran kolektif antara pemerintah dan masyarakat, yang telah mengerti hak-hak dan kewajibannya sehingga aturan yang ditetapkan dapat dipatuhi dan dijalankan dengan penuh tanggung jawab.

Tentu hal tersebut dapat tercipta sebagaimana keberadaan *civil society* yang telah dikonsepsikan memiliki tiga ciri utama, yaitu:

1. Adanya kemandirian yang cukup tinggi dari individu dan kelompok dalam masyarakat, utamanya ketika berhadapan dengan negara
2. Adanya ruang publik bebas sebagai wahana bagi keterlibatan politik secara aktif dari warga negara melalui wacana dan praksis yang berkaitan dengan kepentingan publik, dan
3. Adanya kemampuan membatasi kuasa negara agar ia tidak intervensi (Muhammad, 1996).

Berkembangnya *civil society* atau gerakan masyarakat sipil terlihat dengan banyaknya Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) sebagai wadah perkumpulan kegiatan mandiri dan komunikatif yang memiliki peranan advokasi, penelitian dan pengabdian terhadap kegiatan dan kasus di masyarakat (Probosiwi, 2018). Kementerian Sosial Republik Indonesia (2018) mendefinisikan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) merupakan bentuk organisasi yang bekerja di bidang pengembangan masyarakat yang bertujuan untuk mengembangkan pembangunan di tingkat bawah, biasanya melalui penciptaan dan dukungan terhadap kelompok-kelompok swadaya lokal. Meskipun fokus yang diminati oleh setiap LSM berbeda, namun tujuan akhir mereka adalah sama, yaitu memperjuangkan kepentingan masyarakat sipil. Bahkan seringkali mereka melakukan kolaborasi dalam berbagai bentuk program, saling bertukar ide dan gagasan, serta bersama-sama mencari jalan keluar atas isu permasalahan yang saling bersinggungan.

Institute Development of Society (IDFoS) Indonesia merupakan salah satu LSM di Kabupaten Bojonegoro yang terlibat aktif dalam isu ketenagakerjaan. Merujuk pada nilai-nilai keadilan, kemanusiaan, kemandirian dan demokrasi, IDFoS Indonesia aktif dalam berbagai program. Diantaranya program terkait isu lingkungan, kesehatan, ekonomi, pendidikan, infrastruktur, tata kelola pemerintah desa dan advokasi kebijakan.

Diantara program dan kegiatannya, IDFoS Indonesia memiliki program Diskusi Reboan yang menjadi forum dialog antara organisasi masyarakat sipil dan juga pemerintah. Melalui forum ini IDFoS Indonesia telah melakukan upaya-upaya advokasi kebijakan ketenagakerjaan. IDFoS Indonesia juga menggandeng

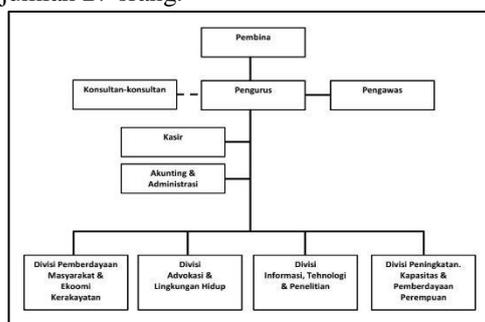
HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil IDFoS Indonesia

IDFoS Indonesia merupakan Lembaga Non Pemerintah (ORNOP) yang didirikan pada 5 Juli tahun 1999 oleh eksponen aktivis Komite Independen Pemantau Pemilu (KIPP). Sejak pertama dibentuk spirit yang mereka usung adalah mengawal kebijakan pemerintah agar sejalan dengan kehendak rakyat, untuk itu IDFoS Indonesia bergerak di bidang kemasyarakatan mengkhususkan perhatian pada pemberdayaan masyarakat sipil (*civil society*). Mereka berkeyakinan bahwa peran masyarakat yang semakin kuat merupakan unsur yang sangat penting dan strategis dalam rangka mewujudkan pembangunan yang demokratis, berkeadilan dan berkelanjutan menuju masyarakat mandiri hingga terwujudnya prinsip *Good Governance*. Sebagaimana disampaikan oleh Joko Hadi Purnomo selaku Direktur IDFoS Indonesia, yang menyatakan bahwa :

"KIPP itu tujuannya memantau pemilu, karena pemilu sudah nggak ada, artinya nggak ada itu pemilu terjadwal lima tahun sekali, kalau setelah pemilu apa yang dilakukan, nah ini kemudian teman-teman yang memiliki pemahaman yang sama di KIPP di Bojonegoro ini kemudian melihat isu-isu kebijakan publik, isu-isu hak asasi manusia yang masih belum terpenuhi dengan baik, akhirnya membentuklah IDFoS ini." (Wawancara, 29 Juni 2022)

Organisasi yang sudah terbentuk ini kemudian menempatkan personalia yang terampil dan sesuai dengan bidang atau keahlian yang dikuasainya. Saat ini IDFoS Indonesia memiliki susunan personalia yang terbagi atas empat bagian, diantaranya terdapat Pembina, Pengawas, Konsultan-Konsultan dan Pengurus. Sehingga total susunan personalia yang dimiliki oleh IDFoS Indonesia adalah sejumlah 27 orang.



Gambar 2 : Struktur Organisasi IDFoS Indonesia

Sumber: IDFoS Indonesia

Gambar di atas merupakan susunan personalia yang dimiliki oleh IDFoS Indonesia. Berdasarkan susunan personalia di atas dapat disimpulkan bahwa IDFoS

Indonesia telah memiliki struktur organisasi yang hirarkis, artinya pelaksanaan program-program yang ada bisa dijalankan sesuai dengan peran dan kewenangan masing-masing personil menurut tugas dan fungsi yang diembannya.

Sebagai organisasi IDFoS Indonesia juga memiliki peraturan bagi para anggota yang tergabung dalam struktur organisasi, diantaranya terdapat SOP Pengambilan Keputusan, kemudian SOP terkait Tata Kelola Manajerial dan SOP Keuangan. Sebagai salah satu organisasi di luar pemerintah yang sifatnya dinamis, IDFoS Indonesia tidak melakukan SOP untuk masukan (*input*) dan keluaran (*output*) nantinya seperti apa, namun mereka memiliki rencana bulanan dan tahunan yang sifatnya juga dinamis. Selain itu dalam menjalankan setiap program IDFoS Indonesia memiliki visi dan misi yang menjadi ruh dalam berkegiatan bagi setiap anggotanya. Hal ini juga disampaikan oleh Joko Hadi Purnomo selaku Direktur IDFoS Indonesia, yang menyatakan bahwa :

"Setiap kegiatan harus dijiwai oleh visi dan misi, visinya memperjuangkan hak-hak asasi manusia untuk terciptanya masyarakat yang adil dan sejahtera. Nah itu harus mewarnai, harus masuk dalam setiap kegiatan." (Wawancara, 29 Juni 2022).

Visi yang dimiliki IDFoS Indonesia yaitu "Terpenuhinya hak-hak dasar masyarakat yang menjamin harkat dan martabatnya sebagai manusia". Sedangkan misi untuk mendukung adanya visi tersebut diantaranya 1) Mendorong pelaksanaan tata pemerintahan yang baik dan bersih, 2) Memperjuangkan adanya jaminan perlindungan, penghormatan dan pemenuhan hak-hak dasar rakyat, 3) Mendesakkan pengarusutamaan gender dan penanggulangan kemiskinan dalam kebijakan publik, 4) Mendorong dan menjalankan kegiatan-kegiatan mengarah pada kepedulian multi pihak terhadap kelestarian lingkungan dan sumber daya alam, dan 5) Melakukan pengembangan dan penguatan ekonomi kerakyatan. Kemudian dalam mencapai tujuan tersebut diteruskan melalui penciptaan program-program yang berdaya guna, bermanfaat dan berkelanjutan.

Program-program kerja IDFoS Indonesia sangat beragam, dari berbagai program yang dijalankan terdapat juga program unggulan yang telah dilakukan atau bahkan masih berjalan hingga sekarang. Diantaranya untuk Divisi Informasi, Teknologi dan Penelitian yang saat ini tengah membukukan program-program yang telah dijalankan. Kemudian terkait pelayanan publik dan kesehatan, terdapat program *Citizen Charter* di puskesmas dan cukup berhasil diterapkan di Kecamatan Soko, Tuban. Program tersebut berusaha menyediakan pelayanan dua arah, dengan mengorganisir komunitas pengguna layanan dan duduk bersama dengan penyedia layanan untuk membuat

standar pelayanan minimal. Hal tersebut sejalan dengan pendapat (Firdaus dan Ma'ruf, 2021) yang menyatakan bahwa partisipasi sangat dibutuhkan oleh sebuah program yang bersifat membangun masyarakat. Program partisipasi membutuhkan kerja keras dari semua masyarakat yaitu partisipasi perencanaan maupun partisipasi pelaksanaan.

Dalam bidang ekonomi dan pedesaan sejak tahun 2004 IDFoS Indonesia telah mengadvokasi kebijakan desa, saat itu Kabupaten Bojonegoro memiliki Dana Pembangunan Desa/Kelurahan, mereka mendorong modifikasi dana desa dan melahirkan Badan Usaha Milik Desa. Program mengenai tata kelola desa khususnya terkait BUMDes ini terus dilanjutkan hingga sekarang dan berusaha menciptakan tata kelola desa yang transparan dan akuntabel dengan melibatkan masyarakat dalam program yang dijalankan. Sebagaimana dikemukakan oleh (Nur dan Rahaju, 2020) bahwa pembangunan merupakan rangkaian upaya kegiatan yang dilakukan secara berkelanjutan untuk mencapai suatu tingkat kehidupan masyarakat yang sejahtera, maka dari itu keikutsertaan warga untuk pelaksanaan pembangunan begitu dibutuhkan, sebab wargalah yang menerima hasil dan manfaat dari suatu kebijakan. Selain itu, untuk Divisi Peningkatan Kapasitas dan Pemberdayaan Perempuan saat ini tengah berproses dalam mengadvokasikan mengenai Perda tentang Perlindungan Perempuan dan Anak bersama Aliansi Peduli Perempuan dan Anak (APPA).

Terkait pendanaan operasional dan program-program yang dijalankan, IDFoS Indonesia memiliki tiga sumber utama dalam pendanaan, diantaranya melalui iuran pengurus, *saving* operasional program kerjasama dengan pihak ketiga, serta berasal dari sumbangan-sumbangan yang masuk.

Kemudian hadirnya IDFoS Indonesia sebagai pihak yang mendesak perlunya suatu kebijakan ketenagakerjaan yang berpihak kepada tenaga kerja merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan kerja layak di Kabupaten Bojonegoro. Melalui serangkaian upaya advokasi kebijakan yang dilakukan, permasalahan-permasalahan yang ada dapat dipetakan dan disuarakan. Menggunakan sebelas variabel advokasi kebijakan yang dikemukakan oleh Roem Topatimasang, upaya advokasi kebijakan ketenagakerjaan IDFoS Indonesia tersebut dapat dianalisa sebagai berikut :

Membentuk Lingkaran Inti

Dalam praktiknya pembentukan lingkaran inti advokasi kebijakan ketenagakerjaan ini adalah kolaborasi antara IDFoS Indonesia yang bertindak sebagai aktor utama, kemudian INFID dan Prakarsa yang membantu dalam analisa temuan riset ketenagakerjaan serta pendanaan riset, begitu juga dengan Yayasan Tifa yang turut serta dalam pendanaan riset ketenagakerjaan dan kegiatan-kegiatan FGD untuk advokasi. Keterlibatan

INFID dan Prakarsa ini berawal dari forum diskusi ketenagakerjaan nasional yang mereka inisiasi dengan menggandeng 5 (lima) daerah berbeda di Indonesia, diantaranya IDFoS Indonesia (Bojonegoro), Lakpesdam NU Wonosobo, IRE (Yogyakarta), Rumpun (Malang) dan Swara Nusa Institute (Kulon Progo).

Karena menemukan kesamaan isu dalam forum diskusi tersebut, maka disepakati suatu riset ketenagakerjaan di setiap daerah yang tergabung dalam koalisi ketenagakerjaan nasional, dimana fokus dari riset ketenagakerjaan yang dilakukan berdasarkan pada permasalahan di masing-masing daerah. Hal tersebut disampaikan oleh Rizal Zubad Firdausi selaku Ketua Divisi Pemberdayaan Masyarakat dan Ekonomi Kerakyatan sekaligus *team leader dan analyst* dalam advokasi kebijakan ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa :

"Pada waktu itu kita (IDFoS Indonesia) diundang ke Jakarta untuk ngobrol masalah ini dan cocok, ada 5 daerah yang secara bersama-sama ikut menyuarakan untuk advokasi ketenagakerjaan. Kalau tergabung dalam apa, namanya koalisi ketenagakerjaan nasional, kalau resmi diikat secara lembaga tidak, tapi merupakan bentuk kerelawanan bersama, yang nantinya jadi grup WA (WhatsApp)." (Wawancara, 18 April 2022).

Kemudian INFID juga berperan menyampaikan proposal kepada Yayasan Tifa, sehingga Yayasan Tifa ikut membantu dalam pendanaan advokasi kebijakan yang dilakukan. Sementara pembentukan lingkaran inti pada internal IDFoS Indonesia merupakan tim yang diisi oleh anggota-anggota dari 2 divisi berbeda, yaitu Rizal Zubad Firdausi yang merupakan Ketua Divisi Pemberdayaan Masyarakat dan Ekonomi Kerakyatan sekaligus *team leader dan analyst* dalam advokasi kebijakan ketenagakerjaan serta dua anggota lain bertindak sebagai enumerator adalah Puput Cahyono dan Musthofatul Adib berasal dari Divisi Advokasi dan Lingkungan. Pemilihan tim advokasi kebijakan ketenagakerjaan ini didasari oleh beberapa faktor, diantaranya dalam menentukan *team leader* di setiap program para pengurus akan melakukan rapat dan mendiskusikan mengenai PIC (*Person in Charge*) yang bisa dan mampu menjalankan tugas di bidang-bidang tertentu, selain itu Rizal Zubad Firdausi juga telah didisposisi sebelumnya untuk mengikuti pertemuan awal diskusi ketenagakerjaan nasional di Jakarta. Sementara pemilihan Puput Cahyono dan Musthofatul Adib yang saat itu masih menjadi relawan adalah dari berbagai relawan yang memiliki *background* aktivis, mereka berdua memiliki *record* aktivis yang berbakat, selain itu melihat dari pengalaman mereka dalam melakukan *survey* atau penggalian data.

Memilih Isu Strategis

Pemilihan isu dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi aktual di masyarakat, dari berbagai isu yang muncul kemudian dilakukan sejumlah analisa untuk menentukan isu strategis apakah yang akan diadvokasikan. IDFoS Indonesia melakukan pemilihan isu strategis berdasarkan pada temuan riset ketenagakerjaan yang dilakukan, kemudian hasil dari riset tersebut didiskusikan bersama dengan pihak pemerintah, akademisi dan LSM lainnya dalam dua kali FGD program Diskusi Reboan. Hasil dari riset ketenagakerjaan dan kesimpulan dari diskusi tersebut menjadi dasar bagi IDFoS Indonesia dalam menetapkan isu strategis yang diangkat, diantaranya mengenai 1) kualitas angkatan kerja, 2) pengelolaan database ketenagakerjaan, 3) kerja layak, 4) perluasan lapangan kerja, dan 5) pelatihan ketenagakerjaan dan kewirausahaan.



Gambar 3 : Diskusi Reboan Dialog Ketenagakerjaan
Sumber: IDFoS Indonesia

Gambar di atas merupakan salah satu pelaksanaan FGD program Diskusi Reboan yang dilaksanakan pada bulan Mei 2018 sebagai rangkaian dalam advokasi kebijakan ketenagakerjaan. FGD tersebut dihadiri oleh Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja, Ketua Forum CSR Bojonegoro, perwakilan dari UPT Pelatihan Kerja, Universitas NU Sunan Giri, AKN Bojonegoro, serta perwakilan dari berbagai LSM Ploso Jenar, Bambu Research and Development, Ademos Indonesia, Bojonegoro Institute, LSM SEC dan media bB (blok Bojonegoro).

Diskusi Reboan menjadi salah satu sarana menyuarakan aspirasi yang tidak hanya dihadiri oleh organisasi di luar pemerintah serupa, tapi juga beberapa kali menggandeng pemerintah untuk ikut berdialog, sehingga gagasan-gagasan yang ada dapat tersampaikan secara langsung kepada pemangku kekuasaan.

Merancang Sasaran dan Strategi

Sasaran atau target yang dimiliki oleh IDFoS Indonesia dalam menjalankan program advokasi kebijakan ketenagakerjaan adalah terciptanya peraturan tentang ketenagakerjaan baik dalam bentuk Perbup

maupun Perda, atau revisi mengenai isi dari peraturan tentang ketenagakerjaan yang dirasa belum mengakomodir kebutuhan masyarakat. Sebagaimana disampaikan oleh Rizal Zubad Firdausi selaku Ketua Divisi Pemberdayaan Masyarakat dan Ekonomi Kerakyatan sekaligus *team leader* dan *analyst* dalam advokasi kebijakan ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa :

"Jadi *roadmap*-nya adalah minimal pada waktu itu secara nasional, dalam dua tahun harus *goal* bagi daerah yang belum ada peraturannya maka itu minimal menjadi Perbup, syukur-syukur menjadi Perda. Bagi yang sudah ada, *goal*-nya mengusulkan untuk revisi jika ada permasalahan dari isi Perda maupun Perbup." (Wawancara, 18 April 2022).

Strategi untuk mencapai sasaran tersebut dilakukan dengan beberapa cara diantaranya 1) Riset *Need Assesment* mengenai kerja layak untuk anak muda dan perempuan di Kabupaten Bojonegoro, 2) Pemaparan riset bersama pihak pemerintah dan *civil society* dalam FGD program Diskusoi Reboan, merupakan salah satu program rutin IDFoS Indonesia dalam menyampaikan gagasan dan mendiskusikan solusi-solusi atas permasalahan di Kabupaten Bojonegoro, tidak terkecuali terkait isu ketenagakerjaan. 3) Menyusun *policy paper* situasi ketenagakerjaan di Kabupaten Bojonegoro sesuai data dan informasi temuan di lapangan, 4) Pemaparan *policy paper* kepada pemerintah dan *civil society*, 5) Menggalang dukungan bersama Ormas, Ponpes dan LSM lainnya, 6) Merekomendasikan alternatif-alternatif kebijakan yang telah dibuat kepada Bupati dan Ketua DPRD Kabupaten Bojonegoro. Strategi dalam pemaparan maupun pengiriman rekomendasi kebijakan dilakukan dengan cara-cara yang sifatnya tidak terkesan memerintah, tapi menggunakan bahasa-bahasa yang sifatnya menyarankan.

Mengolah Data dan Mengemas Informasi

Pengolahan data dan informasi berkaitan dengan riset advokasi yang dilakukan, kemudian mengemasnya semenarik mungkin agar data dan informasi hasil temuan menggambarkan secara jelas mengenai isu kebijakan yang diangkat. Riset *Need Assesment* mengenai kerja layak untuk anak muda dan perempuan di Kabupaten Bojonegoro dimulai pada bulan Oktober-Desember 2017. Pendekatan yang digunakan dalam riset adalah penggunaan metode *mixed methods* melalui *cross sectional design* yaitu kualitatif dan kuantitatif.

Pendekatan kualitatif digunakan untuk melihat kondisi ketenagakerjaan dari sisi pemangku kebijakan dan *stakeholder*, sedangkan teknik pengumpulan data melalui studi dokumen kebijakan ketenagakerjaan di tingkat

nasional dan kabupaten/kota serta rancangan pembangunan di tingkat nasional dan kabupaten/kota. Data sekunder dengan mendatangi Disnaker, Badan Pusat Statistik (BPS) dan Bappeda Kabupaten Bojonegoro terkait data kemiskinan, pasar kerja, fasilitas pelatihan kerja, demografi tenaga kerja dan data-data lain perihal ketenagakerjaan. Kemudian juga melalui wawancara dengan informan kunci diantaranya Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Anak, Dinas Pemuda dan Olahraga, Bappeda, Lembaga Pendidikan baik itu Dinas Pendidikan dan Ponpes, Asosiasi Pengusaha Lokal, Serikat Pekerja atau Gabungan Serikat Pekerja Level, Kepala Balai Pelatihan Kerja, Pengusaha serta Organisasi Difable untuk mencari tahu program apa yang telah dilaksanakan oleh pemerintah, bagaimana visi dan misi pemerintah dan fasilitas apa yang telah disediakan.

Sementara pendekatan kuantitatif untuk mengetahui gambaran mengenai populasi kondisi ketenagakerjaan dari pemuda dan perempuan. Teknik pengumpulan data dengan melakukan survei angkatan kerja, dimana unit sampel ditentukan berdasarkan teknik *multi-stage sample*. Pada tahap pertama digunakan *purposive sampling*, dan hasilnya dari total 640.266 angkatan kerja di Kabupaten Bojonegoro, ditentukan sampel minimal adalah 157 orang berdasarkan tabel populasi Krejcie Morgan. Pada tahap kedua pemilihan responden survei adalah angkatan kerja dengan rentang usia 16-30 tahun yang masuk ke dalam kategori 1) penduduk angkatan kerja, 2) memiliki pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, 3) pengangguran terbuka dan 4) pekerja tidak penuh, selain itu ditetapkan juga proporsi sampel laki-laki dan perempuan, dimana pada riset tersebut sampel laki-laki adalah sejumlah 98 orang, sedangkan sampel perempuan sejumlah 59 orang. Pada tahap ketiga menggunakan kuota sampling dengan memberikan jatah tertentu terhadap kelompok kecamatan dan desa/kelurahan, random sampling digunakan agar setiap populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih, dan teknik random sampling juga perlu memperhatikan adanya area dalam populasi, maka digunakan juga teknik area sampling. Pada tahap keempat peneliti IDFoS Indonesia yang berada di lapangan mengambil data sampel berdasarkan arah mata angin yang sedang berhembus atau mengikuti mata angin timur, kondisi tidak ada angin. Sementara interval antar rumah adalah 5 rumah dihitung dari titik awal pusat administrasi desa dan kelipatannya.

Dengan menggunakan metode di atas, data dan informasi yang dihimpun juga dapat lebih dipercaya. Meski begitu tim penggal data di lapangan juga menemukan kendala, yaitu dalam mencari narasumber yang sesuai dengan kriteria juga cukup sulit dan membutuhkan waktu lama. Hal ini disampaikan oleh

Puput Cahyono selaku anggota Divisi Advokasi dan Lingkungan sekaligus enumerator dalam riset ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa :

“Di kecamatan sendiri untuk menentukan siapa yang akan kita wawancara itu sulit, karena kita harus menghitung 5 rumah dari balai desa ke arah barat. Kemudian kita melihat orang yang sesuai dengan kriteria wawancara, yang pertama usia itu, kedua orang tersebut bersedia kita wawancara. Ketika rumah kelima tidak kita temukan (sesuai kriteria), kita menghitung lima rumah lagi, tidak bisa dari rumah di sampingnya.” (Wawancara, 06 Juli 2022).

Pelaksanaan wawancara dilakukan dengan membacakan pertanyaan kepada narasumber, sehingga enumerator berbincang bersama narasumber secara mengalir. Pedoman pertanyaan yang akan diajukan tersedia pada aplikasi *Survey Monkey* dan hasil dari wawancara diunggah secara langsung ke dalam aplikasi tersebut bersama dengan data diri, lokasi wawancara dan foto narasumber ketika melakukan wawancara. Karena lokasi untuk melakukan wawancara berada di desa-desa, maka terkadang peneliti di lapangan mendapati kondisi sinyal yang kurang bagus, sehingga enumerator akan mencatat dan merekam wawancara, kemudian mengunggahnya ketika sudah mendapatkan sinyal yang bagus.

Setelah riset dilakukan, temuan-temuan hasil riset tersebut kemudian didiskusikan baik dengan internal IDFoS Indonesia maupun dengan INFID dan Prakarsa selaku pihak yang berperan sebagai *leader* analisis dan pengolahan data. Hal ini disampaikan oleh Rizal Zubad Firdausi selaku Ketua Divisi Pemberdayaan Masyarakat dan Ekonomi Kerakyatan sekaligus *team leader* dan *analyst* dalam advokasi kebijakan ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa :

"Untuk *lead* analisis pengolahan data dari INFID dan Prakarsa, kita menjadi *vokal point* yang menyuarakan, untuk melakukan riset yang cukup besar juga terbatas pengetahuan kami, walaupun sebenarnya kalau dipaksakan bisa." (Wawancara, 18 April 2022).

Kegiatan selanjutnya yang dilakukan oleh IDFoS Indonesia adalah pemaparan hasil riset melalui FGD program Diskusi Reboan yang dilaksanakan pada bulan April dan Mei 2018. Tujuan dari FGD tersebut adalah memperkuat temuan riset melalui *feedback* yang diperoleh dari peserta yang hadir dan bersama-sama mendiskusikan alternatif solusi terkait permasalahan ketenagakerjaan yang ada. Dengan begitu pemetaan isu strategis sudah

terbentuk, data dan informasinya juga telah diperoleh melalui riset dan FGD yang dilakukan, maka selanjutnya IDFoS Indonesia mengemas informasi yang berhasil dihimpun ke dalam suatu *policy paper* yang kemudian digunakan untuk merekomendasikan alternatif-alternatif kebijakan kepada pemerintah daerah. Selain itu informasi-informasi tersebut juga dikemas dalam bentuk *leaflet* berisi rangkuman data dan informasi hasil temuan.

Menggalang Sekutu dan Pendukung

Pada awal dimulainya riset IDFoS Indonesia tidak melibatkan LSM lainnya, sebab ketertarikan yang dimiliki setiap LSM berbeda dan banyak dari mereka yang tidak begitu tertarik dengan isu-isu terkait ketenagakerjaan. Sehingga untuk lebih efisiennya pada tahap riset sampai penyusunan dilakukan oleh IDFoS Indonesia bersama dengan INFID dan Prakarsa. Setelahnya *policy paper* yang sudah terbentuk tidak bisa disuarakan sendiri, sehingga IDFoS Indonesia mengundang orang-orang maupun organisasi untuk melakukan diseminasi. Hal ini disampaikan oleh Rizal Zubad Firdausi selaku Ketua Divisi Pemberdayaan Masyarakat dan Ekonomi Kerakyatan sekaligus *team leader* dan *analyst* dalam advokasi kebijakan ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa :

"Di awal kita mengundang mereka untuk diseminasi, kita punya masalah ketenagakerjaan begini dari hasil riset hasilnya begini, kira-kira kita punya ide untuk menyuarakan ini, teman-teman gimana, mengajaknya seperti itu. Karena ini sosial *benefit*-nya apa ya, yang jelas dukungan mereka, bersama-sama menyuarakan ini melalui surat kepada DPRD maupun penyuaran mereka melalui *stakeholder* yang mereka kenal." (Wawancara, 18 April 2022).

Diskusi-diskusi untuk menggalang sekutu dan pendukung dilakukan sebelum dan sesudah adanya riset ketenagakerjaan. Perbedaannya adalah sebelum dilakukan riset diskusi yang dilakukan cakupannya kecil, sedangkan setelah riset diskusi yang dilakukan bisa memberi informasi lebih ke banyak orang. Dengan menggalang dukungan peluang untuk didengar lebih banyak, tidak hanya berasal dari IDFoS Indonesia saja, tapi juga dari penyampaian-penyampaian LSM maupun organisasi lainnya.

Mengajukan Rancang Tanding

Terkait pengajuan rancang tanding IDFoS Indonesia tidak sampai pada tahap tersebut. Namun IDFoS Indonesia telah mengirimkan rekomendasi alternatif-alternatif kebijakan kepada Bupati dan Ketua DPRD

mengenai kebijakan apa saja yang dapat diambil oleh pemerintah daerah untuk mewujudkan kerja layak di Kabupaten Bojonegoro. Meski tidak ada *feedback* secara tertulis tapi terdapat *feedback* komunikasi dengan Ketua DPRD.

Kemudian pada tahun 2020 DPRD Kabupaten Bojonegoro bekerjasama dengan Universitas Bojonegoro (Unigoro) melakukan penjangkauan aspirasi untuk penyusunan naskah akademik Raperda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang dilakukan sebanyak 2 kali. IDFoS Indonesia mendapat undangan untuk menyuarakan ide dalam penyusunan Raperda tersebut yang diwakili oleh Rizal Zubad Firdausi. Terdapat tujuh poin usulan yang disampaikan oleh IDFoS Indonesia dalam forum tersebut. Pertama, pemerintah berkewajiban membuat perencanaan ketenagakerjaan secara partisipatif dan periodik sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun sekali berdasarkan hasil kajian yang sistematis. Kedua, untuk melaksanakan perencanaan ketenagakerjaan, pemerintah perlu membentuk Komite Vokasi yang bertugas melakukan kajian dan merencanakan ketenagakerjaan, yang anggota-anggotanya terdiri dari berbagai unsur *stakeholder* ketenagakerjaan antara lain pemerintah, akademisi, pihak swasta (perusahaan), Organisasi Masyarakat Sipil, dan Organisasi Profesi. Ketiga, pemerintah bertugas mengadakan Sistem Informasi Ketenagakerjaan berbasis teknologi informasi yang berisi *database* profil tenaga kerja dan informasi pekerjaan yang tersedia, kondisi ketenagakerjaan dan data-data ketenagakerjaan yang dapat memudahkan pencari kerja dan pemberi kerja untuk saling mengakses informasi. Keempat, pemerintah bertugas melaksanakan pelatihan kerja, pemagangan kerja dan peningkatan produktivitas tenaga kerja secara inklusif dan perlu didefinisikan pada ketentuan umum arti dari inklusif. Kelima, pemerintah berwenang membentuk/melakukan kerjasama dengan pihak lain dalam penyelenggaraan pelatihan kerja yang inklusif. Keenam, perlu ada peraturan yang mengatur tentang prioritas tenaga kerja lokal pada proses pemilihan tenaga kerja dan perlu didefinisikan maksud dari tenaga kerja lokal. Ketujuh, pada pasal 15 ayat 3 sebaiknya yang wajib mengikutsertakan program Jamsostek tidak hanya perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, namun sebaiknya lebih luas kewajiban tersebut kepada pemberi kerja.

Dari rekomendasi alternatif-alternatif kebijakan tersebut IDFoS Indonesia berharap agar usulan yang ada dapat diakomodir ke dalam Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Tentunya hal tersebut sangat masuk akal mengingat rekomendasi kebijakan yang diusung oleh IDFoS Indonesia berdasarkan pada riset terkait permasalahan ketenagakerjaan yang dihadapi oleh masyarakat Bojonegoro. Maka pemerintah daerah sudah semestinya melakukan pertimbangan-pertimbangan secara rasional terkait data dan informasi yang disajikan. Namun, menurut studi tentang pentingnya riset kebijakan

dalam pembuatan kebijakan publik unggul di Indonesia (Asmara, 2016) menyebutkan bahwa *policy makers* di Indonesia lebih memilih pertimbangan-pertimbangan elitis dalam merumuskan/membuat kebijakan publik. Mereka lebih memilih bagaimana untuk memadukan atau menampung kepentingan-kepentingan elit yang beraneka ragam (*elit interests*) baik untuk manfaat ekonomi maupun politik. Pernyataan tersebut dikuatkan oleh Nugroho (2011) yang menyatakan bahwa kebanyakan kebijakan publik Indonesia berisikan hasil tawar-menawar atau kesepakatan elite politik (dan kepentingannya) daripada benar-benar mencerminkan kebijakan yang pro-kepentingan publik.

Sehingga hal ini perlu mendapat perhatian sungguh-sungguh khususnya dari pemerintah Kabupaten Bojonegoro, agar lebih menekankan pada aktualisasi permasalahan yang dialami oleh masyarakat dalam menetapkan setiap kebijakan. Apalagi jika keputusan yang akan diambil adalah keputusan penting yang mengatur hidup orang banyak, harapannya *output* yang dihasilkan nantinya merupakan solusi-solusi yang tepat dari suatu permasalahan.

Mempengaruhi Pembuat Kebijakan

Dalam proses ini kegiatan lobi, kolaborasi, diskusi serta mediasi memegang peranan penting, tujuannya agar gagasan yang ada dapat diusulkan secara personal maupun melalui pertemuan informal. Lobi terkait ketenagakerjaan melalui pertemuan antara IDFoS Indonesia dengan pihak pemerintah secara personal maupun dalam pertemuan internal pemerintah tidak ada. Namun untuk pertemuan pada acara tertentu kemudian bertemu dengan Ketua Komisi C DPRD dilakukan dialog yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Hal ini disampaikan oleh Rizal Zubad Firdausi selaku Ketua Divisi Pemberdayaan Masyarakat dan Ekonomi Kerakyatan sekaligus *team leader* dan *analyst* dalam advokasi kebijakan ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa :

"Lobi itu kan tidak terjadwal, kita tidak ada niatan untuk lobi, karena lobi secara praksis susah untuk pemerintah, tapi di pikiran saya setiap kali saya ketemu (Ketua Komisi C DPRD) saya singgung, cara saya seperti itu. Pada saat ada acara apa saya ketemu, saya ngobrol, saya sisipi, masalah ketenagakerjaan gimana mbak, karena saat itu Ketua Komisi C (DPRD) perempuan." (Wawancara, 18 April 2022).

Strategi yang juga diambil oleh IDFoS Indonesia adalah menggandeng ormas yang memiliki massa besar seperti NU, Muhammadiyah, PD Aisyiyah dan pondok pesantren sehingga advokasi yang dilakukan menjadi nilai tambah lebih kepada pemerintah.



Gambar 4 : Diskusi Pemaparan *Policy Paper*
Sumber: IDFoS Indonesia

Sementara terkait diskusi, gambar di atas merupakan pemaparan *policy paper* yang dilaksanakan pada bulan Juli 2018 di Sekar Jati Meeting Room, Griya Dharma Kusuma. Dihadiri oleh sejumlah perwakilan dari organisasi perangkat daerah (OPD) terkait, akademisi, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), media serta dihadiri juga oleh Ketua Komisi C DPRD Kabupaten Bojonegoro, Sally Atyasasmi. Diskusi multi pihak yang mengusung tema "Advokasi Kerja Layak Kabupaten Bojonegoro" bertujuan agar memperdalam hasil temuan dalam riset.

Membentuk Pendapat Umum

Dapat diartikan sebagai bentuk *framing* untuk menolak dan merubah kebijakan atau menggagalkan opini atas isu yang diangkat. Kegiatan sosialisasi dan mobilisasi di tengah-tengah masyarakat, kampanye pembentukan kesadaran, pelatihan dan pendidikan politik atas isu juga menjadi fokus pada tahap ini.

Dalam mendesakkan perubahan atas isu ketenagakerjaan IDFoS Indonesia tidak sampai pada tahap mobilisasi massa. Terkait sosialisasi sendiri lebih kepada penggunaan istilah diseminasi, sehingga IDFoS Indonesia memposisikan diri sebagai teman bersama dengan organisasi lainnya, spirit yang diusung dalam menyuarakan aspirasi adalah kebersamaan. Hal ini disampaikan oleh Rizal Zubad Firdausi selaku Ketua Divisi Pemberdayaan Masyarakat dan Ekonomi Kerakyatan sekaligus *team leader* dan *analyst* dalam advokasi kebijakan ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa :

"Kita lebih pada diseminasi, yang kita lakukan apa, hasil riset apa, kemudian menjadi sebuah diskusi dalam forum, kita bukan narasumber, kita memposisikan teman yang menemukan ide, spiritnya bareng-bareng. Kalau pendidikan kita sempat bikin acara seminar ketenagakerjaan" (Wawancara, 18 April 2022)

Hal tersebut juga disampaikan oleh Puput Cahyono selaku anggota Divisi Advokasi dan Lingkungan sekaligus enumerator dalam riset ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa :

“Diseminasi IDFoS lebih mengedepankan komunikasi dua arah, kalau kita di kantor kita juga sering diskusi, entah bahannya dari koran harian atau apa pun. Termasuk dalam hal penelitian, kalau sudah selesai dan ada informasi yang (perlu) diberikan kepada masyarakat, menggunakan istilah diseminasi atau FGD.” (Wawancara, 06 Juli 2022)

Untuk menginformasikan mengenai kondisi dunia kerja kepada generasi muda pada bulan Oktober 2018 IDFoS Indonesia mengadakan seminar ketenagakerjaan dengan tema “Kuliah Umum Generasi Z dan Revolusi Industri 4.0”. Dalam acara tersebut para peserta mendapat penjelasan mengenai kondisi kerja yang saat ini semakin berbasis teknologi, generasi z memiliki peran penting karena mereka dekat dan hidup di era teknologi tersebut, sehingga perlu adanya upaya mengarahkan generasi muda menuju revolusi industri 4.0. Dijelaskan juga mengenai kondisi ketenagakerjaan di Indonesia yang menurun secara kualitas, oleh karena itu diperlukan pembangunan SDM sebagai investasi menuju negara maju. Kemudian di sela-sela acara diselingi juga dengan penyerahan *Policy paper* yang telah disusun kepada Wakil Bupati Kabupaten Bojonegoro dan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi agar menjadi pertimbangan dalam membuat kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Bojonegoro.



Gambar 5 : Seminar Ketenagakerjaan
Sumber: IDFoS Indonesia

Gambar di atas merupakan dokumentasi terkait seminar ketenagakerjaan yang dihadiri oleh total 445 peserta yang terdiri dari siswa-siswi SMK se-Kabupaten Bojonegoro serta guru pendamping, perwakilan dari perguruan tinggi, CSO/NGO, OKP dan Ormas, kemudian Dinas terkait juga perwakilan dari Pertamina EP Cepu dan *Exxonmobil Cepu Ltd.* Selain itu IDFoS Indonesia turut mengundang Wakil Bupati Kabupaten Bojonegoro, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang kemudian diwakilkan oleh Dirjen Binalattas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi, anggota DPRD Jawa Timur, Kepala Dinas Tenaga Kerja Jawa Timur, Direktur INFID serta Akademisi UGM.

Sementara dalam mendiskusikan advokasi kebijakan ketenagakerjaan, IDFoS Indonesia tidak begitu aktif menyuarakan kepada masyarakat secara langsung, namun melalui OMS maupun Ormas yang dinggap sebagai representasi dari masyarakat itu sendiri. Terkait seminar dan diskusi ketenagakerjaan dengan mengajak generasi muda untuk berpartisipasi baru diadakan sekali, sehingga hanya sebagian dari generasi muda yang memahami isu-isu tentang ketenagakerjaan. IDFoS Indonesia sendiri tidak mengkampanyekan advokasi kebijakan melalui media sosial, karena media sosial terkadang tidak bisa diprediksi dan dikontrol, sehingga dikhawatirkan menjadi hal yang negatif. Untuk itu advokasi kebijakan IDFoS Indonesia lebih kepada upaya-upaya untuk dapat menyentuh hati para pembuat kebijakan.

Membangun Basis Gerakan

Dapat diartikan sebagai gerakan sosial, secara bersama-sama menyatakan sikap untuk tercapainya perubahan atau perbaikan kebijakan yang berpihak kepada masyarakat luas. Sebagaimana disampaikan oleh (Alifiarry dan Kusumasari, 2021) bahwa “*in many societies, collective behavior and social movements were instrumental in engendering social change, including regime change, and in impacting the policy space*”.

Dalam membangun basis gerakan, IDFoS Indonesia membentuk suatu Koalisi Ketenagakerjaan Bojonegoro, dimana pihak-pihak yang bergabung berasal dari LSM, Ormas serta pondok-pondok pesantren yang memberi dukungan terhadap advokasi kebijakan ketenagakerjaan yang dilakukan. Kemudian pada Agustus 2019 IDFoS Indonesia mengadakan Diskusi Penyepakatan dan Penandatanganan Bersama Rekomendasi Kebijakan Ketenagakerjaan Bojonegoro.



Gambar 6 : Rekomendasi Bersama Koalisi Ketenagakerjaan Bojonegoro
Sumber: IDFoS Indonesia

Gambar di atas merupakan FGD mengenai rekomendasi bersama kebijakan ketenagakerjaan yang

berlangsung di Griya MCM Bojonegoro dan dihadiri oleh 35 orang perwakilan dari 26 lembaga/organisasi masyarakat sipil. Hasil dari kesepakatan tersebut kemudian dikirimkan bersamaan dengan penyampaian poin-poin dalam penyusunan naskah akademik Raperda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Adanya kesepakatan dan penandatanganan yang didukung oleh banyak pihak tersebut artinya keinginan masyarakat akan kebijakan yang berpihak kepada mereka, khususnya bagi para tenaga kerja ini begitu penting dan dibutuhkan.

Memantau dan Menilai Program

Dalam memantau dan menilai program IDFoS Indonesia beberapa kali melakukan perubahan strategi, diantaranya terkait advokasi kebijakan yang sebelumnya dilakukan sendiri kemudian menggandeng pihak-pihak lain untuk ikut menyuarakan. Selanjutnya pelibatan pondok pesantren dalam program yang dijalankan, karena sebelumnya IDFoS Indonesia menggandeng non-pondok pesantren dikarenakan *trust issue*-nya berbeda. Kemudian dengan adanya *covid-19* secara tidak langsung kegiatan advokasi kebijakan ketenagakerjaan diberhentikan sementara waktu, sehingga kegiatan terakhir yang dilakukan adalah pada tahap merekomendasikan alternatif-alternatif kebijakan.

Terkait peraturan ketenagakerjaan yang menjadi fokus dan tujuan dari program advokasi kebijakan IDFoS Indonesia, Pemerintah Kabupaten Bojonegoro telah mengesahkan Perda No. 3 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Dengan terbitnya aturan tersebut, maka pelaksanaan teknis terkait ketenagakerjaan sudah memiliki landasan hukum yang sah di tingkat Kabupaten, sehingga jalannya pemenuhan hak-hak tenaga kerja dapat dipertanggungjawabkan. Meski demikian IDFoS Indonesia tetap akan mengkaji kembali Perda tersebut, sebab terdapat rekomendasi alternatif-alternatif kebijakan yang belum diakomodir.

Rekomendasi yang belum masuk dalam Perda tersebut termasuk pembentukan Komite Advokasi yang bertugas melakukan kajian dan merencanakan ketenagakerjaan. Komite yang beranggotakan pemerintah, akademisi, pihak swasta (perusahaan), Organisasi Masyarakat Sipil (OMS), dan Organisasi Profesi ini tentunya akan menjawab tuntutan-tuntutan terkait kebijakan ketenagakerjaan yang mengakomodir kebutuhan serta kepentingan berbagai kalangan. Sebab di dalamnya akan terdapat banyak masukan dari berbagai perspektif yang berbeda yang selama ini tidak banyak mendapat tempat di pemerintahan. Jika kebutuhan dan kepentingan berbagai pihak ini dapat berjalan selaras dalam pelaksanaannya, tentunya akan menekan ego sektoral dan lebih kepada penciptaan produk kebijakan yang benar-benar ideal.

Evaluasi dan Menentukan Tindak Lanjut Program

Secara keseluruhan kegiatan advokasi kebijakan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh IDFoS Indonesia berjalan cukup lancar dan target awal yang diinginkan tercapai, yaitu adanya peraturan tentang ketenagakerjaan. Meski demikian IDFoS Indonesia beranggapan bahwa keberhasilan tersebut bisa tercipta karena adanya banyak faktor, tidak serta merta dari kontribusi IDFoS Indonesia semata. Sebagaimana disampaikan oleh Rizal Zubad Firdausi selaku Ketua Divisi Pemberdayaan Masyarakat dan Ekonomi Kerakyatan sekaligus *team leader* dan *analyst* dalam advokasi kebijakan ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa :

"Kalau sesuai dengan yang diinginkan, iya sebagian besar, target awal kita ada payung hukum yang menaungi ketenagakerjaan, iya secara target iya kita berhasil, tapi apakah kontribusinya dari IDFoS saja saya kira tidak, IDFoS mungkin hanya salah satu yang cukup terlihat intens untuk mengomporinya. Atau bisa juga inisiatif, mungkin sebelumnya sudah ada *list* akan ada Perda ini dan ini, tapi belum terlaksana, akhirnya IDFoS kebetulan masuk itu juga bisa." (Wawancara, 18 April 2022).

Terkait kelebihan advokasi kebijakan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh IDFoS Indonesia selama masa riset hingga penyampaian *policy paper* diantaranya adalah keberhasilan menerapkan metode pendekatan yang sesuai dalam penyampaian usulan-usulan. Kedua dengan menggandeng koalisi yang memiliki massa besar sehingga dapat lebih diperhatikan. Kemudian ketepatan momentum dalam melakukan advokasi kebijakan ketenagakerjaan. Sebagaimana disampaikan oleh Rizal Zubad Firdausi selaku Ketua Divisi Pemberdayaan Masyarakat dan Ekonomi Kerakyatan sekaligus *team leader* dan *analyst* dalam advokasi kebijakan ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa :

"Kita berkaca dari hal-hal yang sebelumnya, pada waktu itu pemerintah baru ganti Bupati, bagi kami metode ini tergolong cukup bagus diterima oleh pemerintah. Dengan metode yang tadi saya bilang, jangan menggunakan kata perintah, cara menyampaikannya tidak langsung mengirim surat kaleng dan sebagainya. Kemudian koalisi yang diajak mempertimbangkan, banyak massa juga penting, ada Ormas ada Ponpes itu juga menjadi penting dan menjadi *bergainning* bahwa isu ini didukung oleh lembaga yang memiliki massa banyak. Dimulai dari riset waktunya cukup panjang, untuk momentum

kadangkala kita belum siap tapi momentumnya tepat, tapi pada waktu ini momentumnya pas." (Wawancara, 18 April 2022).

Kemudian untuk kelemahan IDFoS Indonesia tidak menemukan banyak kendala, hanya untuk teman berdiskusi mengenai kebijakan ketenagakerjaan yang lebih makro di Kabupaten Bojonegoro masih sedikit. Sehingga mereka sangat senang ketika mendapat undangan diskusi terkait ketenagakerjaan dari INFID dan Prakarsa di Jakarta.

IDFoS Indonesia juga berencana mengkaji Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang sudah disahkan untuk melihat efisiensi dari Perda tersebut sekaligus menyandingkannya dengan isu-isu terkini seperti adanya revolusi industri 4.0. Kedepannya tantangan yang dimiliki IDFoS Indonesia adalah bagaimana membangun media komunikasi yang efektif dengan pemerintah. Sebagaimana disampaikan oleh Joko Hadi Purnomo selaku Direktur IDFoS Indonesia, yang menyatakan bahwa :

"Tantangannya sebenarnya bukan di substansi kebijakan, tapi bagaimana media komunikasi dengan pengambil kebijakan ini bisa berjalan. Artinya tidak hanya isu ketenagakerjaan, semua isu ini menjadi sulit untuk dikomunikasikan kepada pemangku kebijakan. Jadi refleksi yang kami lakukan itu bagaimana membangun media berkomunikasi dengan pengambil kebijakan agar bisa berjalan dengan baik." (Wawancara, 29 Juni 2022)

Sehingga saat ini IDFoS Indonesia sedang mencari cara bagaimana model advokasi kebijakan yang tepat, agar kedepannya cara-cara tersebut dapat diterapkan dalam setiap kegiatan. Sebab tidak seperti di masa dahulu, kegiatan advokasi kebijakan dilakukan dengan upaya pengerahan massa dan lain sebagainya, di masa sekarang advokasi kebijakan dapat dilakukan dengan cara duduk bersama dan berdiskusi mengenai isu-isu yang terjadi.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisis data di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa dalam melaksanakan program advokasi kebijakan ketenagakerjaan IDFoS Indonesia telah melancarkan serangkaian upaya yang dimulai dari riset ketenagakerjaan, penggalangan dukungan, pemaparan *policy paper* hingga pada tahap merekomendasikan alternatif-alternatif kebijakan kepada pemerintah daerah. Meski secara personal maupun dalam pertemuan-pertemuan internal pemerintah daerah tidak

dilakukan kegiatan lobi, namun kegiatan-kegiatan diskusi ketenagakerjaan yang diikuti oleh berbagai Organisasi Masyarakat Sipil (OMS), pihak-pihak pemerintah, Ormas, akademisi dan LSM lainnya dapat berjalan dengan baik. Sasaran atau target yang diinginkan juga tercapai, yaitu diterbitkannya Perda No. 3 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Tindak lanjut dari advokasi kebijakan ketenagakerjaan ini adalah upaya IDFoS Indonesia kedepannya dalam mengkaji Perda yang sudah ada dan menyandingkannya dengan isu terkini terutama berkaitan dengan adanya revolusi industri 4.0. Selain itu mereka berusaha membangun media komunikasi yang baik dengan pembuat kebijakan agar isu-isu yang diangkat bisa tersampaikan secara tepat.

Terkait poin-poin yang disampaikan oleh IDFoS Indonesia dalam Raperda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan masih terdapat hal-hal yang belum diakomodir yaitu pembentukan Komite Vokasi. Jika dilihat keanggotaan komite yang terdiri dari pemerintah serta organisasi non-pemerintah baik dari kalangan *civil society*, organisasi perusahaan, maupun akademisi, maka komite ini adalah perwujudan dari penerapan konsep *Good Governance* yang sebenarnya, dimana pelibatan *stakeholder* serta masyarakat akan menciptakan suatu kebijakan yang ideal. Tentunya pemerintah daerah harus jeli dalam mengambil langkah-langkah strategis dalam mengakomodir kebutuhan dan kepentingan yang berada di luar dirinya, hal tersebut tidak lain untuk menciptakan kebijakan yang unggul dan dari kebijakan itu akan lahir masyarakat-masyarakat unggul yang bekerja dan berkarya untuk memajukan daerahnya.

Saran

Secara keseluruhan upaya-upaya advokasi kebijakan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh IDFoS Indonesia mampu mencapai target yang diinginkan. Namun untuk kedepannya terdapat rekomendasi yang mungkin bisa menjadi pertimbangan bagi IDFoS Indonesia dalam menjalankan program advokasi kebijakan ketenagakerjaan ini, yaitu untuk lebih aktif lagi dalam mendiskusikan isu-isu ketenagakerjaan baik kepada pelajar SMA/SMK sederajat, mahasiswa maupun langsung kepada masyarakat itu sendiri. Sebab pelajar dan mahasiswa inilah yang akan turun langsung ke dalam dunia kerja, sehingga dengan adanya diskusi ketenagakerjaan mereka akan menyadari sedari dini permasalahan ketenagakerjaan yang saat ini sedang dihadapi dan pentingnya meningkatkan *softskill* dalam dunia kerja. Sedangkan bagi masyarakat, diskusi-diskusi ketenagakerjaan ini akan menjadi arus informasi yang penting bagi mereka, karena pada dasarnya masyarakat juga ingin mengetahui tentang keadaan yang terjadi di sekitarnya. Bahkan bukan tidak mungkin, arus ini akan

terus mengalir dan menjadi suatu bentuk dukungan, meskipun tidak dalam artian pengerahan massa, namun mereka akan turut menyuarakan, membagikan informasi, mengamati dan memperhatikan, langkah apa yang akan diambil oleh pihak penekan dan bagaimana respon dari pemerintah atas tuntutan perbaikan atau perubahan yang diinginkan. Sehingga pemerintah juga akan mengambil tindakan-tindakan secara cermat dan bijaksana.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifiarry, M. A., & Kusumasari, B. (2021). The Application of Social Movement as a Form of Digital Advocacy: Case of #TolakRUUPermusikan. *Journal of Government and Civil Society*, 5(1), 1–30
- Arliman S, Laurensius. (2017). Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Diakses pada 13 Juli 2022, tersedia dari <https://ojs.umrah.ac.id/index.php/selat/article/view/215/252>
- Asmara, Anugerah Yuka. (2016). Pentingnya Riset Kebijakan Dalam Pembuatan Kebijakan Publik Unggul Di Indonesia. Diakses pada 04 Juni 2022, tersedia dari <https://doi.org/10.26740/jpsi.v1n1.p37-46>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2016). Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia. Indonesia: BPS-Statistics Indonesia. Diakses pada 09 Juni 2022, dari <https://www.bps.go.id/publication/2021/12/07/ee355fee591c3b6841d361b/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-agustus-2021.html>
- Efendi, Heni Nur dkk. (2019). Dinamika Peran Civil Society Dalam Ruang Publik: Studi WALHI Lampung. Diakses pada 10 Juni 2022, tersedia dari <http://repository.lppm.unila.ac.id/id/eprint/33371>
- Firdaus, Muhammad Rizal dan Ma'ruf, Muhammad Farid. (2021). Partisipasi Masyarakat Melalui Program Gerakan Membangun Masyarakat Sehat Pada Pelayanan Kesehatan di Posyandu (GERBANGMAS SIAGA) di Kabupaten Lumajang. Diakses pada 12 Juli 2022, tersedia dari <https://doi.org/10.26740/publika.v9n1.p215-226>
- Hadi, Krishno, Listiano Asworo, and Iradhad Taqwa Sihidi. 2020. "Inovasi Dialogis: Menuju Transformasi Pelayanan Publik Yang Partisipatif (Kajian Sistem Pelayanan Malang Online)." *Journal of Government and Civil Society* 4(1):115–29
- Kurniawan, Badrudin. (2014). An Interactive Governance Among State, Private Enterprise and Civil Society in the Local Retail Market System (A Case Study of Malang Municipality, East Java Province, Indonesia). *Journal of Faculty of Political Science and Law, Burapha University*. 6. 361-385
- Mutawadia. (2016). Peran Pemerintah Dalam Perluasan Lapangan Kerja Kota Makassar. Diakses pada 23 Maret 2022, tersedia dari https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/5130-Full_Text.pdf
- Nur, Ulil Albab dan Rahaju, Tjitjik. (2020). Program Fasilitasi Pemberdayaan Masyarakat Dalam Pelaksanaan Percepatan Pembangunan Di Kelurahan Bujel Kecamatan Mojoroto Kota Kediri. Diakses pada 12 Juli 2022, tersedia dari <https://doi.org/10.26740/publika.v8n5.p%25p>
- Ode, Samsul & Wijayanoto, Hendra. (2019). Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia. Diakses pada 02 Juli 2022, tersedia dari <https://doi.org/10.23960/administratio.v10i1.82>
- Peraturan Syafnidawati. (2020). Penelitian Kualitatif. Diakses pada 04 Februari 2022, tersedia dari <https://raharja.ac.id/2020/10/29/penelitian-kualitatif/>
- Probosiwi, Ratih. (2018). Peran Organisasi Masyarakat Sipil Dalam Penciptaan Keserasian Sosial. Diakses pada 11 Februari 2022, tersedia dari <https://ejournal.kemsos.go.id/index.php/jpks/article/view/1620>
- Purnomo, Joko Hadi & Firdausi, Rizal Zubad. (2018). *Policy Paper Advokasi Ketenagakerjaan Kabupaten Bojonegoro*. IDFoS Indonesia: Bojonegoro
- Purwanti, Dian dkk. (2021). Formulasi Perda Ketenagakerjaan Kota Sukabumi Dalam Sudut Pandang Akademik. Diakses pada 12 Juli 2022, dari <http://dx.doi.org/10.31506/jipags.v5i1.9464>
- Rahardian, Ramaditya. (2020). Memahami Advokasi Kebijakan. Deepublish Publisher: Yogyakarta
- Sumarsid. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Dwipa Manunggal Kontena. Diakses pada 13 Juli 2022, dari <https://jurnal.stikomcki.ac.id/index.php/cos/article/view/8/8>
- T A Oktariyanda and T Rahaju 2018 *J. Phys.: Conf. Ser.* 953 012161
- Taufiq, Ahmad dkk. (2019). Kertas Kebijakan Ketenagakerjaan Menuju Angkatan Kerja Yang Berkualitas, Lapangan Kerja Yang Luas Untuk Kesejahteraan Masyarakat Bojonegoro. IDFoS Indonesia: Bojonegoro
- Undang-Undang No. 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Website Prc-initiative.org. (2021, 15 Februari). Angkatan Kerja Melimpah, Angka Pengangguran Di Bojonegoro Tembus 37 Ribu Orang. Diakses pada 02 Juni 2022, tersedia dari <https://prc-initiative.org/berita/angkatan-kerja-melimpah-angka-pengangguran-di-bojonegoro-tembus-37-ribu-orang>

