

DELIBERATIVE GOVERNANCE DALAM FORMULASI KEBIJAKAN PERLINDUNGAN BURUH DI BANYUMAS

¹Tasroh, ²Paulus Israwan Setyoko

^{1,2}Program Doktor Administrasi Publik, Pascasarjana FISIP Universitas Jenderal
Soedirman Purwokerto

¹tasroh@mhs.unsoed.ac.id, ²paulus.setyoko@unsoed.ac.id

ABSTRACT

The labor protection agenda in the local government landscape faces many problems. Among others, the problem of low participation and consensus rates in the Employment Social Security as mandated by Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, Law Number 2 of 2023 concerning Job Creation and Law Number 40 of 2004 concerning the National Social Security System. This study aims to explore and find new models of labor protection policy deliberations at the regional level as an integral part of labor protection policies. With a case study in Banyumas Regency and through a descriptive-qualitative data approach and analysis supported by in-depth observations and interviews with a number of policy makers at the regional level, it can be concluded that there are 2 ideal deliberative governance models for labor protection policy formulation that can be applied to accelerate the achievement of labor protection policy performance. Namely it is the core actor deliberation model and the supporting actor deliberation model, all of which involve cross-actors and interests. Through dynamic cross-actor deliberation network, improvements in interaction patterns and integrated communication flows have proven effective in increasing the roles, tasks and authorities of cross-actors to jointly formulate labor protection policies in accordance with the mandate of central government regulations. Participation and consensus can also be built more democratically, because all actors have autonomy and open and independent dialogue space so that the formulation of labor protection policies that include work accident protection, old age security, pension security, death security and job loss security runs dynamically and productively.

Keywords; Deliberative Governance, Policy Formulation, Labor Protection

A. PENDAHULUAN

Organisasi Buruh Dunia (ILO) mencatat bahwa perlindungan buruh di berbagai belahan dunia masih menghadapi masalah serius. Antara lain minimnya kepedulian pemerintah/Negara terhadap nasib dan masa depan buruh. Bahkan yang terjadi di banyak Negara miskin-berkembang adalah pembiaran atas hak-hak perlindungan buruh atau ketidakpedulian regulator untuk mengatur detail hak-hak perlindungan buruh. Padahal keberadaan buruh merupakan keniscayaan dalam proses industrialisasi dan dinamika ekonomi-bisnis diberbagai bidang. Peran buruh dalam menopang pertumbuhan ekonomi dan penanggulangan kemiskinan juga amat strategis. Buruh adalah pekerjaan yang telah berkontribusi langsung pada

produktivitas perusahaan/industry sekaloigus menentukan pertumbuhan dan perkembangan ekonomi suatu Negara-bangsa (Kim & Choi, 2020).

Formulasi kebijakan perlindungan buruh adalah suatu upaya desain kebijakan yang diarahkan sebesar-besarnya untuk mampu meningkatkan kualitas perlindungan buruh (Siddiki & Curley, 2022). Harus diakui, Indonesia sejak tahun 2003 sudah menyadari bahwa melindungi buruh adalah amanat Undang-undang Dasar tahun 1945 yaitu pasal 26 ayat 2 yang berbunyi: 'Negara Menjamin Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan'. Mandat ini tak hanya soal hak setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan, tetapi sekaligus juga mendapatkan 'penghidupan yang layak'.

Salah satu komponen penting dari hidup 'layak' adalah bahwa setiap warga negara memiliki hak untuk mendapatkan berbagai perlindungan negara (Pemutusan et al., 2023). Buruh yang merupakan tenaga kerja baik di sektor formal atau informal sesuai Undang-undang Nomor 13 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, juga memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan yang layak bagi kemanusiaan (Basofi & Fatmawati, 2023). Mandat regulasi ketenagakerjaan itu, antara lain mengatur apa, bagaimana dan mengapa buruh/tenaga kerja perlu mendapatkan perlindungan (Pratami et al., 2023). Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan setidaknya ada 5 program perlindungan sosial ketenagakerjaan yang semestinya dimiliki oleh para buruh di Indonesia, termasuk di tingkat daerah. Sayangnya, data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (2023) menunjukkan fakta bahwa dari sekitar 198 juta buruh di Indonesia baru sekitar 32% yang mendapatkan perlindungan sosial ketenagakerjaan (Trixie et al., 2023). Itu pun sebanyak 80% baru mendapatkan 2 atau 3 program jaminan sosial ketenagakerjaan yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua atau Jaminan Pensiun. Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua justru belum banyak disentuh para buruh dan pengusaha sebagai penerima dan pemberi kerja/upah (Matindas, 2018).

Di tingkat Provinsi Jawa Tengah dari sebanyak 1,3 juta buruh ternyata baru 29,50% yang menjadi peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan aktif. Sementara itu, Di tingkat daerah, seperti terjadi di Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah, bahkan kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsos-Ket) justru baru mencapai 30,18% (Suhartoyo, 2020). Padahal ada 160 ribu buruh yang bekerja baik di sektor formal atau informal yang semestinya mendapatkan hak perlindungan buruh sesuai

amanat regulasi ketenagakerjaan (Muhammad Rafli Akbar Fahriza & Dewa Gede Pradnya Yustiawan, 2024). Maka mulai tahun 2010, meski terlambat, Pemerintah Kabupaten Banyumas mencoba melakukan 'terobosan' yaitu dengan cara mengembangkan forum dan media-media diskusi dan dialog lintas aktor dan kepentingan dalam agenda formulasi kebijakan perlindungan buruh (Satyanagara & Wahab, 2023). Dialog dalam bentuk musyawarah kebijakan tersebut mengangkat tema utama 'perlindungan buruh' yaitu upaya pemerintah dan semua actor kebijakan ketenagakerjaan untuk bersama-sama merumuskan kebijakan perlindungan buruh. Perlindungan buruh adalah upaya menjamin dan memfasilitasi buruh guna mendapatkan hak-hak perlindungan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam musyawarah kebijakan tersebut dibahas agenda perlindungan buruh sebagaimana amanat regulasi ketenagakerjaan yaitu mencakup (1) perlindungan /jaminan Kecelakaan Kerja, (2) Jaminan Hari Tua, (3) Jaminan Kematian, (4) Jaminan Pensiun dan (5) Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Jaminan-jaminan sosial ketenagakerjaan tersebut sudah diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 40 tahun 2011 tentang Jaminan Sosial Nasional Ketenagakerjaan. Namun masih banyak buruh di berbagai perusahaan di daerah khususnya yang belum sepenuhnya melaksanakan amanat regulasi tersebut.

Deliberative governance dalam agenda formulasi kebijakan dilakukan dengan menggelar *networking* musyawarah lintas kepentingan, lintas aktor kebijakan yaitu eksekutif yang meliputi aktor kebijakan dari unsur pemerintahan, yaitu pejabat dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Banyumas, Pengawas Ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dan Mediator dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Banyumas. Sementara itu, aktor kebijakan dari unsur legislative terdiri dari unsur anggota DPRD (Komisi IV) Banyumas dan perwakilan organisasi politik di tingkat daerah. Untuk aktor dari unsur pengusaha terdiri dari pengurus Asosiasi Pengusaha Indonesia cabang Banyumas, pengurus Kamar Dagang dan Industri Cabang Banyumas, dan pengurus Himpunan Pengusaha Muda Indonesia cabang Banyumas. Aktor dari unsur buruh terdiri dari perwakilan dan pengurus Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia cabang Banyumas dan jajaran pengurus daerah yaitu anggota Forum Rembug Buruh, serta Aktor kebijakan dari unsur Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) Cabang Purwokerto. Hadirnya berbagai komponen aktor dan lintas

stakeholder dalam ruang publik dan duduk dalam sebuah forum dialog untuk musyawarah bersama yang demokratis dan otonom guna membahas agenda perlindungan buruh di Kabupaten Banyumas selama ini belum pernah dilakukan untuk memusyawarahkan kebijakan perlindungan buruh. Karena diakui, hampir semua model dialog selama ini hanya menjadi basa-basi sekedar untuk mengerem demonstrasi buruh yang menuntut hak-hak perlindungan agar dijalankan sesuai regulasi itu sendiri.

Untuk itu, berangkat dari kondisi demikian, agenda formulasi kebijakan perlindungan buruh di Kabupaten Banyumas menarik untuk dikaji lebih mendalam karena menggunakan cara-cara budaya baru, inovasi kebijakan yaitu yang disebut sebagai '*deliberative governance*' (musyawarah kebijakan yang melibatkan jejaring kerja lintas aktor dan kepentingan), dengan nilai dan prinsip-prinsip *deliberative governance* (Manosevitch, 2024).

Proses pengambilan atau perumusan kebijakan dapat disebut sebagai proses *deliberative* menurut Lyn Carson dan Janette-Karp dalam Jurnalnya berjudul "*Adapting and Combining Deliberative Designs*" (2022) apabila memenuhi 3 kriteria utama, yaitu: (1) *These can be influence, the process should have the ability to influence policy and desicion making* (Chwalisz, 2020). (2) *Inclusion, the process should be representative of the population and inclusive to diverse viewpoints and values, providing equal opportunity for all participates* (Beccarini et al., 2023). (3) *Deliberation, the process should provide open dialog, access to information, respect, space to understand, autonomy, reframe issues and movement toward consensus* (He, 2018).

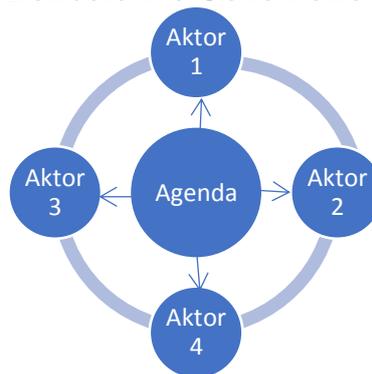
Tahapan formulasi kebijakan perlindungan buruh dengan menggunakan pendekatan *deliberative governace* yaitu perumusan kebijakan yang mendayagunaan partisipasi penuh para aktor kebijakan untuk bersama-sama lintas aktor lainnya saling berdiskusi terbuka, transparan, otonomi, dan inklusif (Pilet et al., 2023). Para aktor mau dan mampu melakukan pola interaksi aktif dan interaktif dengan membangun komunikasi, koordinasi dan konsolidasi masing-masing sesuai tugas pokok, fungsi dan kewenangannya (Capano & Galanti, 2021).

Sesuai dengan amanat Undang-undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pemerintah daerah memiliki tugas pokok dan kewenangan untuk memfasilitasi dan mengatur agenda perlindungan buruh, dimana diperlukan perumusan kebijakan perlindungan buruh yang partisipatif yaitu dengan mengembangkan dan

menggandeng semua stakeholder yang terlibat dalam agenda perlindungan buruh (Syofyan & Gusman, 2023). Ada 4 aktor inti dan 4 aktor pendukung yang harus diajak komunikasi dan berinteraksi untuk membahas agenda perlindungan buruh. Empat aktor tersebut adalah (1) Eksekutif yang biasanya diwakili oleh Pejabat di Dinas Tenaga Kerja, (2) aktor Legislatif yang biasanya adalah para anggota DPRD sebagai wakil rakyat di daerah, (3) Pengusaha atau Organisasi Pengusaha, dan (4) Buruh atau Organisasi Serikat Pekerja. Keempat aktor inti inilah sukses-gagalnya kebijakan perlindungan buruh diembankan (Brabra et al., 2022).

Deliberasi kebijakan dapat dinilai sukses apabila diantara aktor dan jejaring kepentingan tersebut terbangun kerjasama, kolaborasi, partisipasi, dan konsensus yang dinamis (dynamic networking) (Godfrey et al., 2021). Sehingga setiap aktor bisa maksimal dan optimal mengambil peran, tugas dan kewenangan masing-masing yang kesemuanya bertujuan sama, yaitu meningkatnya jumlah dan kualitas kepesertaan Jamsos-Ket khususnya di Kabupaten Banyumas. Pola interaksi dan alur komunikasi sebagai bagian penting dari proses deliberasi kebijakan dalam formulasi kebijakan publik dapat digambar pada Gambar 1.

Gambar 1. Pola Interaksi dan Alur Komunikasi Lintas Aktor dalam Deliberative Governance



(Sumber: Cao et al., 2020).

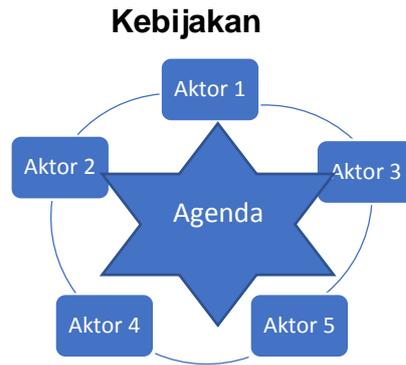
Pola interaksi dan alur komunikasi antar aktor perumusan kebijakan publik seyogyanya ‘berimbang, terbuka, otonom, inklusif dan demokratis’ agar musyawarah yang berlangsung dapat menghasilkan nilai dan prinsip-prinsip deliberasi yang dinamis-terintegrasi (Report, 2022). Meski berasal dari latar belakang, status, dan pekerjaan / jabatan yang berbeda-beda, tetapi dalam sebuah musyawarah formulasi kebijakan publik semua aktor harus dalam satu jejaring kerja, kolaborasi dan integrasi

guna mencapai tujuan bersama: buruh terlindungi sesuai dengan amanat UU (Lis et al., 2023).

Peran, tugas dan kewenangan tiap aktor juga bersifat mandiri dalam sebuah musyawarah kebijakan publik dimaksudkan agar apa yang dihasilkan jauh dari nilai dan prinsip ‘manipulasi, kebohongan, dan diskriminasi’ (Convention et al., 2023). Dalam konteks demikian, tata kelola musyawarah (*deliberative governance*) harus memperhatikan unsur-unsur antara lain: pertama, komunikasi proaktif-asertif yaitu komunikasi empat arah sesuai dengan jumlah aktor yang terlibat dimana masing-masing juga harus jujur, terbuka, dan patuh pada ketentuan hukum serta konsensus bersama agar terjadi ‘keseimbangan dan otonom’ dalam ruang publik (Nakamura et al., 2024). Ruang publik yang terbuka, yang dapat diakses bebas oleh semua partisipan/aktor akan menciptakan musyawarah kebijakan yang lebih demokratis, terbuka dan partisipatoris (Tiwari et al., 2021). Kedua, tersedianya sumber daya yang memadai dan kompeten sesuai kewenangannya. Para aktor benar-benar harus berasal dari tugas fungsi dan kewenangannya, dan memiliki kompetensi memadai untuk bisa menyelesaikan agenda kebijakan publik tersebut (Mitchell et al., 2023). Demikian pula sarana dan prasarana seperti anggaran, waktu, peluang dan dukungan internal para aktor juga berperan besar untuk sukses-gagalnya musyawarah, yaitu mengeksekusi hasil musyawarah dalam aksi nyata perlindungan buruh (Zhu et al., 2024). Ketiga, Disposisi yaitu petunjuk dan prosedur yang jelas dan terukur yang berorientasi pada kebutuhan dan kepentingan pelanggan/publik (buruh) (Talukder & Pilet, 2021). Keempat, struktur birokrasi layanan dan pengambilan keputusan. Tata kelola musyawarah juga mengagendakan penyederhaaan layanan perlindungan buruh, penyediaan akses layanan terbaik dengan menyederhanakan jejaring birokrasi sehingga aksi layanan pengurusan administrasi perlindungan buruh dapat lebih mudah, cepat dan terjangkau diakses buruh (Benson, 2021). Kelima, perbaikan faktor lingkungan (*environment factors*), yaitu kondisi sosial-ekonomi dan bahkan politik. Keberpihakan kebijakan harus didukung penuh oleh semua aktor, termasuk aktor politik dan ekonomi agar nantinya rekomendasi kebijakan perlindungan buruh didukung penuh untuk sukses melindungi buruh (Gilson, 2023).

Hubungan kerja lintas aktor dan kewenangannya tersebut pada Gambar 2.

Gambar 2 Networking sesuai Tugas Fungsi dan Kewenangan Aktor



(Sumber: UNFPA, 2022).

Aktor eksekutif bertugas-fungsi mengatur jalannya musyawarah agar sesuai agenda, legislatif bertugas-fungsi mitra dalam perumusan dan pengawasan kebijakan, organisasi pengusaha penyedia anggaran dan pemberi jaminan / perlindungan, dan organisasi buruh/serikat pekerja bertugas-fungsi untuk bersama-sama pengusaha membayar iuran Jamsos-Ket sesuai aturan (Fath-Hiah & Nafi'ah, 2023).

B. METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif-kualitatif yaitu menjelaskan dan mengeksplorasi model-model musyawarah formulasi kebijakan perlindungan buruh. Studi kasus di Kabupaten Banyumas yaitu ketika musyawarah formulasi kebijakan perlindungan buru dilakukan pada periode 2021-2023 lalu (Saadah et al., 2022). Sementara untuk pengambilan data digunakan dengan observasi, studi pustaka terhadap dokumen kebijakan perlindungan buruh. Pemilihan informan dengan teknik *purposive* dengan orang yang dianggap paling tahu tentang apa yang akan diteliti kemudian dilakukan teknik *snowball* karena penulis ingin menjelajahi objek penelitian. Sumberdata yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh dari hasil wawancara di lapangan, dan data sekunder yaitu dokumen-dokumen kebijakan yang mendukung penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan observasi ke perusahaan-perusahaan, lembaga legislatif, Asosiasi Pengusaha Daerah, Serikat Pekerja/Buruh Daerah, Pengawas Ketenagakerjaan, Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga KerjaKabupaten Banyumas, dan wilayah cakupannya dalam kurun waktu 2018-2023 (Mouwn Erland,

2020). Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini mengikuti konsep yang diberikan Creswell, yaitu triangulasi, yang mencakup langkah-langkah: mengolah dan mempersiapkan data untuk dianalisis; membaca keseluruhan data; menganalisis lebih detail dengan coding data; menerapkan proses coding untuk mendeskripsikan setting, aktor/orang, kategori, dan tema yang dianalisis; menyajikan kembali deskripsi dan tema-tema dalam bentuk narasi atau laporan kualitatif.

Untuk memperdalam data primer, dilakukan wawancara mendalam terhadap 50 key-informan dari unsur pemerintah Provinsi Jawa Tengah, Unsur Pemerintah Daerah Kabupaten Banyumas/Dinas Tenaga Kerja, unsur Organisasi Pengusaha, Unsur Organisasi Buruh dan unsur Organisasi Kemasyarakatan serta unsur ahli yaitu pakar dari sejumlah perguruan tinggi dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan cabang Purwokerto (Parker & Dodge, 2023).

Keempat aktor inti dan pendukung tersebut selama ini juga sebagai anggota dan pengurus forum musyawarah ketenagakerjaan yaitu jajaran pengurus Forum Kerjasama Tripartit serta Forum Rembug Buruh dan Jajaran Anggota Dewan Pengupahan Daerah Kabupaten Banyumas (Mohiya, 2024). Untuk mengukur validitas analisis data digunakan triangulasi sumber melalui kajian terhadap tugas pokok, fungsi dan kewenangan masing-masing aktor dalam konsensusnya untuk mendesain kebijakan perlindungan buruh (Zelčāne & Pipere, 2023). Sistematika penulisannya adalah sebagai berikut: pembentukan forum musyawarah, diskusi agenda, pembahasan rancangan kebijakan lintas aktor dan desain aktor, pendandatangann komitmen dan konsensus serta analisis data kualitatif lainnya (Morgan, 2024).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Tradisi Musyawarah di Banyumas

Banyumas dengan jumlah penduduk 1,6 juta memiliki tradisi khas yang disebut sebagai tradisi 'rembugan'. Tradisi tersebut sudah turun temurun dilakukan masyarakat Banyumas sejak 471 tahun yang lalu. Dalam konteks formulasi kebijakan perlindungan buruh, Pemerintah Kabupaten Banyumas mengadopsi tradisi 'rembugan' tersebut dalam label '*deliberative governance*'. Yaitu membangun forum diskusi lintas aktor dan kepentingan dalam rangka membangun kesadaran baru semua pihak untuk mewujudkan perlindungan buruh menyeluruh (Baxter et al., 2023). Pemerintah Kabupaten Banyumas sebagaimana amanat Perda Provinsi Jawa

Tengah Nomor 2 tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan memiliki kewajiban utama untuk formulasi kebijakan perlindungan buruh (Setyoko, 2022). Guna mencegah terjadi konflik dan perselisihan yang tidak penting, maka Pemerintah Kabupaten Banyumas melakukan *Focus Group Discussion*, yang kemudian sepakat diberi label sebagai *deliberative governance* (Tiwari et al., 2021).

Terdata di BPJS Ketenagakerjaan, bahwa dari 160 ribu buruh di Banyumas baru 30,18% yang terlindungi melalui BPJS Ketenagakerjaan. Angka ini merupakan angka yang masih sangat rendah dan akhirnya berdampak pada kesengsaraan dan ketidakpastian kalangan buruh di Banyumas di masa datang (Shalihah & Alviah, 2023). Padahal target Pemerintah Daerah sejak tahun 2010, bahwa pada tahun 2025, setidaknya 80% buruh di Banyumas sudah mendapatkan hak perlindungan Ketenagakerjaan yaitu Jaminan Sosial Kecelakaan Kerja, Jamsos Pensiun, Jamsos Hari Tua, Jamsos Kematian dan Jamsos Kehilangan Pekerjaan (Renta & Paksi, 2023). Faktanya dari 5 program Jamsos Ket tersebut, baru 30% buruh yang mengikuti 5 program, yang biasanya adalah Jamsos Kecelakaan Kerja dan Jamsos Pensiun. Sedangkan Jamsos Kematian baru diikuti oleh 20% buruh, Jamsos Kematian 25%, Jamsos Hari Tua 20% dan Jamsos Kehilangan Pekerjaan sebesar 22%. Tabel 1 menunjukkan capaian kepesertaan Jamsos Ketenagakerjaan pada periode 2010-2023.

Selama ini diakui bahwa kesadaran dan kemauan (kemampuan?) kalangan perusahaan yang dinilai masih rendah. Karena yang membayar iuran dengan prosentasi besar adalah pengusaha, maka kebijakan perlindungan buruh banyak ‘dilanggar’ pengusaha (Fadhil et al., 2023). Pengusaha memandang iuran sebagai beban dan tambahan biaya sehingga masih ‘tarik ulur’ untuk memastikan semua buruh mendapatkan hak perlindungan melalui program Jamos Ketenagakerjaan yang sudah diatur regulasi pemerintah (BPJS Ketenagakerjaan, 2020).

Tabel 1. Capaian Kepesertaan Jamsos Ket di Banyumas Tahun 2023

No.	Jenis Jamsos Ket	Jumlah % Kepesertaan
1.	Jamsos Kecelakaan Kerja	30,05%
2.	Jamsos Pensiun	30,15%
3.	Jamsos Kematian	20,20%
4.	Jamsos hari Tua	20,25%
5.	Jamsos Kehilangan pekerjaan	22,18%

(Sumber: BPJS Ket. Banyumas, 2023)

Capaian kepesertaan Jamsos Ketenagakerjaan yang masih rendah tersebut mendorong Pemerintah Kabupaten Banyumas harus bekerja keras untuk mencapai target peningkatan 80% di tahun 2025. Untuk alasan inilah, bersama dukungan dan kerjasama / kolaborasi lintas kepentingan yaitu kolaborasi dengan BPJS Ketenagakerjaan, Organisasi Pengusaha seperti Asosiasi Pengusaha Indonesia, (Apindo), Kamar Dagang dan Industri (KADIN), Pengusaha Muda Indonesia (Hipmi) dan Serikat Buruh/Pekerja Seluruh Indonesia serta jajaran legislatif daerah dan Organisasi Kemasyarakatan serta keterlibatan para pakar bersepakat melakukan perundingan dalam wadah Kerjasama Tripartit serta Dewan Pengupahan Daerah (Maier et al., 2024). Maka kolaborasi tersebut menghasilkan berbagai model musyawarah kebijakan perlindungan buruh, yaitu forum dan media diskusi lintas kepentingan yang memfokuskan pada bagaimana upaya semua aktor kebijakan memainkan peran penting untuk menskseskan perlindungan buruh seperti kasus di Kabupaten Banyumas.

2. Deliberative Governace dalam Formulasi Kebijakan Perlindungan Buruh

Setidaknya ada 2 model musyawarah yang konsisten dan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas perlindungan buruh di Kabupaten Banyumas, yaitu : *Pertama* model 'elitist' yaitu model musyawarah yang dilakukan dan dikendalikan sepenuhnya oleh unsur inti aktor formulasi kebijakan perlindungan buruh. Mereka adalah jajaran Dinas tenaga Kerja, jajaran anggota DPRD Kabupaten Banyumas, jajaran Organisasi Buruh dan Jajaran organisasi pengusaha cabang Banyumas. Pada tahap addenda setting perlindungan buruh dibahas terkait Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Pensiun yang sebagian besar dijadikan jaminan bagi buruh di Banyumas.

Aktor Pengusaha dan buruh menjawab dan memiliki consensus yang sama mengapa hanya 2 program yang dijamin. Hal ini karena keterbatasan dana dan kesanggupan masing-masing aktor (Presiden Republik Indonesia, 2021). Pengusaha menilai jaminan perlindungan seperti Jaminan Hari Tua, Kematian atau Jaminan Kehilangan Pekerjaan masih bersifat 'sunnah' yaitu belum mendesak tergantung pada kemauan dan kemampuan pengusaha dan buruh (Setiyono & Chalmers, 2018). Sedangkan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Pensiun adalah wajib, dan karena itu juga termasuk murah karena untuk iuran 2 program hanya Rp 16.800 per bulan, sedangkan kalau mengikuti 5 program Jamsos Ket, pengusaha dan buruh harus membayar

Rp 189.000 per bulan. Sedangkan upah dan pendapatan buruh tergolong ‘pas-pasan’, karena Upah minimum Banyumas untuk tahun 2024 sebesar Rp 2.195.69.

Maka pola interaksi dan alur komunikasi musyawarah elite pada Gambar 3.

Gambar 3. Musyawarah “elite’ Aktor pada Formulasi Kebijakan Perlindungan Buruh di Banyumas



(Sumber: diolah penulis, 2023)

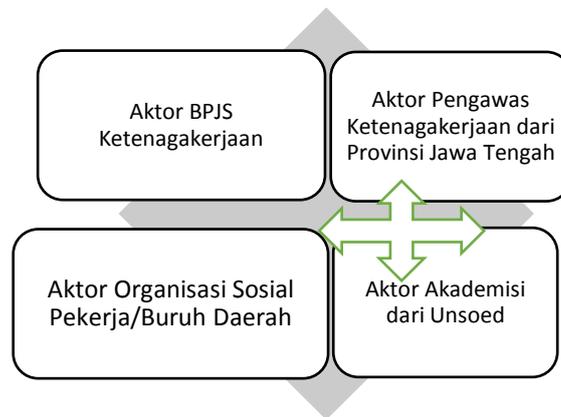
Gambar 3 menjelaskan agenda perlindungan buruh dibawah secara intens dengan prinsip-prinsip musyawarah yaitu terjadinya partisipasi dan konsensus yang produktif. Aktor pemerintah/Dinas Tenaga Kerja dan aktor DPRD Banyumas lebih berperan sebagai fasilitator dan mendengarkan keluhan dan problem dari aktor pengusaha dan buruh. Karena pada agenda tersebut, yang memegang kunci adalah aktor dari unsur pengusaha dan buruh, dimana sesuai ketentuan, yang memiliki kewajiban iuran adalah pengusaha yaitu 4%, dan buruh 2%. Penghitungan iuran berbasis besaran Upah Minimum Kabupaten Banyumas.

Kedua, model musyawarah ‘pendukung’ yaitu musyawarah yang digelar oleh aktor yang berperan dan bertugas lebih sebagai pelaksana program sesuai UU Ketenagakerjaan sekaligus sebagai ‘pengawas’ di lapangan. Aktor tersebut adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Pengawas Ketenagakerjaan dari Provinsi Jawa Tengah, kalangan akademisi sebagai pakar ketenagakerjaan dan pengupahan, serta unsur organisasi sosial-kemasyarakatan dan atau LSM setempat. Pada musyawarah model ini, aktor buruh dan pengusaha tetap menjadi kunci karena merekalah sebenarnya yang sedang membangun konsensus (He, 2018)).

Buruh sebagaimana disampaikan dalam setiap musyawarah mengatakan bahwa upah harus ditingkatkan agar potensi dan kemampuan buruh untuk membayar premi dan iuran kepesertaan Jamsos Ketenagakerjaan semakin terbuka luas

(Suhartoyo, 2020). Pola interaksi dan alur komunikasi pada musyawarah kebijakan perlindungan buruh model ‘pendukung’ ini pada Gambar 4.

Gambar 4 Pola Interaksi dan Alur Komunikasi pada Musyawarah Kebijakan Perlindungan Buruh



(Sumber: Matindas, 2018).

Gambar 4 menjelaskan bagaimana pola interaksi dan alur komunikasi pada musyawarah desain kebijakan perlindungan buruh. Terlihat bahwa ada aktor yang memainkan peran kunci yaitu BPJS sebagai pelaksana operasional layanan perlindungan buruh, aktor pengusaha dan buruh. Sedangkan aktor pendukung hanya bertugas sebagai ‘pengawas’ yaitu memastikan bahwa agenda dibahas tuntas dengan partisipasi aktor yang lengkap dan proses musyawarah yang terbuka, tanpa tekanan dan otonom. Tiap aktor saling terkoneksi dengan intens sehingga musyawarah dapat berjalan dengan baik, terbangun consensus bersama yaitu ‘bersepakat’ untuk segera meningkatkan jumlah kepesertaan Jamsos Ketenagakerjaan bagi buruh yang selama ini belum menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Konsensus tersebut tertuang dalam lembaran komitmen yang ditandatangani semua aktor sekaligus berkomitmen untuk saling *check and balances* ketika terjadi persoalan dalam melayani buruh dalam agenda perlindungan buruh.

Terlihat pada musyawarah model ini, sering terjadi ‘ketegangan’ dan potensi perselisihan, karena kuatnya pengaruh pengusaha untuk tetap dengan pendiriannya yaitu menganggap bahwa iuran kepesertaan jamsos ketenagakerjaan seperti sebelumnya yaitu yang wajin hanya 2 program sedangkan 3 program lain belum wajib. Sementara itu, ‘suara buruh’ terbelah sebagian bersepakat dengan pengusaha, khususnya buruh dari perusahaan menengah kecil, karena upah minimum mereka yang katanya ‘masih rendah’. Maka pada musyawarah model ‘pendukung’ ini, belum

terjadi consensus dan kolaborasi yang baik, karena kepasifan aktor pemerintah dan legislatif. Padahal semestinya pada setiap musyawarah, sejak awal harus didesain ‘ketegasan’ tugas pokok, fungsi dan kewenangan untuk mengatur, memfasilitasi dan mengawal setiap masyawarah, sehingga signifikan menjawab persoalan dasar perlindungan buruh: kepesertaan Jamsos Ket yang masih rendah (Dianto et al., 2021)

Ada catatan menarik dari model musyawarah ‘pendukung’ ini yaitu adanya gagasan dari pengawas ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah dimana belajar dari model perlindungan buruh di China, bahwa pemerintah China dalam hal kebijakan perlindungan buruh tidak hanya bertugas dan berwenang untuk mengatur dan membina kebijakan perlindungan buruh (Knapińska & Woźniak-Jasińska, 2024). Tetapi juga memberikan bantuan berupa ‘subsidi iuran’ kepesertaan khususnya bagi buruh yang miskin dan tak mampu. Buruh demikian di Indonesia mencapai 65,15% sehingga signifikan untuk dicarikan solusi ke depan. Tanpa bantuan iuran dari dana pemerintah (baik melalui APBN/APND atau pihak ketiga) diyakini agenda perlindungan buruh kembali hanya menjadi beban bagi pengusaha dan buruh sendiri yang nota bene berupah rendah dan kinerja perusahaan belakangan di tengah krisis ekonomi global dan nasional yang juga tidak sedang baik-baik saja (Coutu et al., 2023).

Maka deliberasi yang standar dan berkelanjutan dengan ciri utama meningkatkan partisipasi aktif semua aktor, membangun pola interaksi dan alur komunikasi yang produktif serta membangun consensus yang demokratis, terbuka dan sesuai *rule of the game* musyawarah, diyakini tak hanya akan signifikan berpengaruh pada capaian kepesertaan Jamsos Ket bagi buruh di Banyumas, tetapi sekaligus mampu membangun kesadaran baru, spirit baru bagi semua stakeholders yang terlibat baik langsung atau tidak (Plans et al., 2024). Terkait kualitas musyawarah dalam formulasi kebijakan perlindungan buruh dapat dilihat proses dan hasilnya berdasar 3 (tiga) kriteria *deliberative governance* pada Tabel 2.

Tabel 2. Tiga Kriteria *Deliberative Governance*

Kriteria Deliberatif	Proses	Hasil	Bukti Pendukung
<i>Influence to policy</i> (Berpengaruh pada Kebijakan)	Agenda yang dibahas melalui musyawarah berpengaruh besar pada pengambilan keputusan perlindungan buruh	Bagus, consensus hasil musyawarah diperhatikan pengambil kebijakan	Terbangun kesepakatan dan consensus berupa penandatanganan bersama lintas aktor untuk segera mendaftarkan buruh yang belum menjadi

			peserta BPJS Ketenagakerjaan
<i>Inclusion</i> (aktor mewakili kepentingan dan kompeten)	Aktor dan para pihak yang hadir adalah pihak kunci yang paham dan kompeten untuk menindaklanjuti konsensus	Partisipatif, transparan, mewakili semua kepentingan	Panitia musyawarah menyeleksi peserta musyawarah berdasar kompetensi dan kewenangan jabatan. Tujuannya agar yang hadir dalam musyawarah adalah yang memiliki kuasa untuk mengeksekusi kebijakan
<i>Deliberation</i> (aktor punya akses, otonom dan demokratis)	Semua aktor punya akses yang terbuka, otonomi dan tanpa tekanan menyatakan opini dan kritik	Justru pihak elite pemerintahan yang belum bisa memberi respon yang pasti atas tuntutan buruh dan pengusaha	Tiap aktor/partisipan musyawarah diberi lembar khusus dengan kode khusus untuk menjamin semua usulan, masukan dan data yang diberikan dipastikan dibahas dalam musyawarah

(Sumber: Dinakerkop UKM Banyumas, 2023).

Tabel 2 menegaskan bahwa dari tiga kriteria deliberatif, semua proses dan tahapan formulasi kebijakan perlindungan buruh berjalan cukup baik (Delgado-Baena & Sianes, 2024). Hanya saja partisipasi aktor kadang tidak dibarengi dengan kesiapan elite pemerintahan untuk merespon kepastian tuntutan pengusaha dan buruh seperti tuntutan agar pemerintah dan DPRD Banyumas bersedia menganggarkan bantuan iuran untuk buruh miskin, belum dijawab karena masih buruh musyawarah lanjutan serta kesiapan paying hukum (Biridlo'i Robby et al., 2024).

Hasil analisis dan saran konstruktif dari aktor unsur akademisi patut dipertimbangkan yakni pemerintah (daerah) juga memiliki kewajiban baru yaitu memberikan bantuan berupa subsidi 'bantuan iuran' khususnya bagi buruh miskin atau kurang mampu kehidupan ekonominya. Ketimbang dana-dana sosial APBN/APBD dipakai untuk tujuan yang tidak jelas, seperti dana-dana Pokok-pokok Pikiran (Pokir/dana aspirasi) yang dikendalikan oleh wakil rakyat mulai pusat hingga daerah, lebih baik sebagian dialokasikan untuk bantuan subsidi iuran Jamsos Ketenagakerjaan bagi buruh miskin (Christie et al., 2023). Tercatat di Banyumas setiap tahun para wakil rakyat menggunakan dana Pokir untuk studi banding tanpa kejelasan hasil mencapai Rp 36 miliar. Jika sebagian saja dialokasikan untuk subsidi bantuan iuran Jamsos Ket diyakni mampu melindungi lebih dari 500 buruh setiap

tahun. Sayangnya hal ini juga belum dibahas dan direspon serius oleh aktor pemerintah dan BPJS Ket itu sendiri.

Hal ini seperti disampaikan Pj Bupati Banyumas, Ikhsanudin, dalam *indepth interview* (1 May 2023) berikut:

“...untuk bantuan subsidi iuran dari APBD mungkin ide bagus, tapi harus ada regulasinya dulu dan ada kesepakatan baru dengan para wakil rakyat. Tanpa konsensus baru itu sulit diwujudkan...”

Demikian pula aktor dari unsur legislatif, aktor politik yaitu anggota DPRD belum merespon permohonan aktor buruh dan pengusaha tersebut, dan diyakini para wakil rakyat tidak berkenan ‘berbagi APBD’ untuk tujuan subsidi iuran BPJS ketenagakerjaan bagi buruh tak mampu tersebut. Hal ini yang selama ini menghambat banyak buruh tak dapat menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan, justru melalui musyawarah yang terbuka dan tanpa tekanan pihak lain itu, buruh bias menyuarakan isi hati terdalam agar buruh sebagai warga Negara juga berhak mendapatkan bantuan pemerintah (Xu et al., 2024).(Muhammad Rafli Akbar Fahriza & Dewa Gede Pradnya Yustiawan, 2024)(He, 2018).

D. SIMPULAN

Berdasarkan temuan musyawarah formulasi kebijakan perlindungan buruh di Kabupaten Banyumas maka ada 2 model yaitu model elitis yaitu musyawarah yang dikendalikan penuh oleh aktor-aktor pemerintahan dan model musyawarah ‘pendukung’ yaitu musyawarah yang dikendalikan oleh aktor non-pemerintahan. Kedua model tersebut selama ini belum sepenuhnya berkolaborasi, karena masing-masing aktor masih mengandalkan ‘egoisme’ dalam membangun consensus, termasuk membangun pola interaksi dan alur komunikasinya masing-masing.

Maka agar musyawarah menghasilkan dampak kebijakan, diperlukan pengawasan-pemantauan intens yang bisa dilakukan oleh aktor dari unsur pemerintah atau pun dari organisasi non-pemerintahan, khususnya terkait usulan bantuan pemerintah dari APBN/APBD untuk membantu iuran bagi buruh yang miskin. Dengan cara demikian, maka buruh regulasi baru sekaligus komitmen dari para wakil rakyat untuk merelakan dana aspirasi/Pokirnya sebagian dialokasikan untuk tujuan bantuan iuran tersebut.

Musyawarah dengan membangun jejaring aktor kebijakan lintas kepentingan yang dilakukan dengan partisipasi penuh, dimana aktor adalah *keyperson* di

organisasinya, dan aktor elite bisa membuat agenda 'perubahan kebijakan', misalnya dengan 'berbagi risiko' untuk bersama-sama pengusaha dan buruh menyumbangkan iuran, maka dipastikan tingkat kepesertaan Jamsos Ket bagi buruh meningkat. Pengusaha dan buruh berharap aktor elite yaitu unsur pemerintah daerah dan DPRD Kabupaten Banyumas juga membuat konsensus terkait peluang memberikan 'subsidi iuran' bagi buruh yang kehidupan ekonominya tergolong miskin/tak mampu, sehingga para buruh terbantu dalam membayar iuran kepesertaan. Sayangnya, hingga akhir musyawarah, belum ada respon signifikan terhadap permohonan bantuan iuran yang disuarakan para pengusaha dan buruh tersebut (Adam, 2023).

Namun demikian, ditemukan beberapa hambatan dalam *deliberative governance* formulasi kebijakan perlindungan buruh, antara lain, pertama, minimnya anggaran untuk kegiatan musyawarah kebijakan sehingga belum mampu dilakukan setiap bulan. Kedua, rendahnya kemauan aktor legislatif untuk 'berbagi APBD' khususnya bantuan iuran bagi buruh miskin dengan upah rendah. Padahal di daerah lain seperti Kota Solo, pemerintah melalui persetujuan legislatifnya tak hanya mengatur kebijakan perlindungan buruh, tetapi juga memberikan bantuan iuran bagi buruh miskin dengan upah rendah. Sebagaimana diketahui, meski ada ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), masih ada 32% buruh dengan upah dibawah UMK dan mereka dibiarkan tanpa perlindungan. Ketiga, meski aktor unsur pengusaha berkomitmen untuk segera meningkatkan jumlah buruh menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, faktanya masih sekitar 25% pengusaha yang melanggar komitmen bersama dalam musyawarah kebijakan, dan hal ini sayangnnya belum / tidak ada sanksi hukumnya.

Saran

Untuk alasan tersebut, musyawarah kebijakan seyogyanya menjadi agenda bersama lintas aktor kebijakan, yaitu penyelenggaraan musyawarah kebijakan perlindungan buruh tidak hanya dapat dijalankan oleh pemerintah daerah atau unsur pemerintah an sich, tetapi juga butuh keberlanjutan musyawarah di berbagai tingkatan aktor kebijakan. Masing-masing aktor dengan jejaringnya juga bisa terus menggelar berbagai musyawarah kebijakan perlindungan buruh secara otonom dan demokratis dengan anggaran mandiri dan agenda dalam musyawarah yang belum bisa diselesaikan dapat menjadi agenda musyawarah kebijakan pada jenjang selanjutnya, begitu seterusnya. Dengan memperluas jejaring pelaksanaan musyawarah kebijakan yang lebih massif dari berbagai latar belakang aktor kebijakan diharapkan terbangun

kesadaran baru bersama, bahwa solusi perlindungan buruh bisa dilakukan dengan cara-cara inovatif, yaitu *deliberative governance*. Metode pengambilan keputusan lintas stakeholders-aktor demikian jika intens dilakukan tak hanya mampu menyelesaikan kemelut dan potensi perselisihan/konflik buruh-pengusaha sebagaimana selama ini terjadi, tetapi sekaligus dapat mencegah demonstrasi anarkis yang sering tidak menyelesaikan masalah perlindungan buruh.

Untuk alasan tersebut, diperlukan 'pengawasan bersama' atas semua kesepakatan, komitmen dan consensus lintas aktor yang telah dibuat, agar tidak sekedar selesai diatas 'selembar kertas komitmen', tetapi benar-benar diwujudkan yaitu tahun 2025, jumlah buruh yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Banyumas khususnya meningkat signifikan, yaitu minimal 65% sesuai target perlindungan jaminan social ketenagakerjaan yang sudah ditetapkan Pemkab Banyumas.

Untuk mengembangkan model-model baru *deliberative governance*, masih diperlukan riset lanjutan bagi peneliti lain, tentu dengan prinsip-prinsip musyawarah yang sudah direncanakan lebih mendalam dan *applied* sehingga proses pengambilan keputusan public benar-benar melibatkan sejak hulu hingga hilir semua aktor yang terkait, baik langsung atau tidak.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, D. (2023). The consensus projects. *Nature*, 617(18 May 2023), 452–454.
- Baxter, S., Barnes, A., Lee, C., Mead, R., & Clowes, M. (2023). Increasing public participation and influence in local decision-making to address social determinants of health: a systematic review examining initiatives and theories. *Local Government Studies*, 49(5), 861–887. <https://doi.org/10.1080/03003930.2022.2081551>
- Biridlo'i Robby, U., Ardiyansah, & Hariyadi, A. R. (2024). Stakeholder Synergy in Social Innovation: Efforts To Reduce the Impact of Poverty in Indonesia. *Revista de Gestao Social e Ambiental*, 18(1), 1–10. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n01-031>
- BPJS Ketenagakerjaan. (2020). *Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan*.
- Christie, A. P., Morgan, W. H., Salafsky, N., White, T. B., Irvine, R., Boenisch, N., Chiaravalloti, R. M., Kincaid, K., Rezaie, A. M., Yamashita, H., & Sutherland, W. J. (2023). Assessing diverse evidence to improve conservation decision-making. *Conservation Science and Practice*, 5(10), 1–18. <https://doi.org/10.1111/csp2.13024>
- Coutu, M., Dukes, R., & Murray, G. (2023). Labour Law and Industrial Relations: Toward Renewal? *Relations Industrielles*, 78(4), 1–22. <https://doi.org/10.7202/1111504ar>

- Delgado-Baena, A., & Sianes, A. (2024). Power Dynamics in Collaborative Governance Processes: A Case Study of a Disadvantaged Neighbourhood in Southern Spain. *Buildings*, 14(4). <https://doi.org/10.3390/buildings14041002>
- Dianto, I., Darta Taifur, W., Handra, H., & Febrianto, R. (2021). Analysis Of The Principles Of Transparency, Participation, Accountability Dan Value For Money In Public Policy Formulation. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(13), 3368–3381.
- Fadhil, A. H., Shaheed, J. M., Jarallah, M. A., & Amanah, A. A. (2023). Impact of entrepreneurial leadership on forming agile work teams: Mediating role of strategic engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 21(4), 370–383. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(4\).2023.29](https://doi.org/10.21511/ppm.21(4).2023.29)
- He, B. (2018). Deliberative citizenship and deliberative governance: a case study of one deliberative experimental in China. *Citizenship Studies*, 22(3), 294–311. <https://doi.org/10.1080/13621025.2018.1424800>
- Kim, D., & Choi, C. (2020). Civil society and labour rights protection in asia and the pacific. *Pacific Affairs*, 93(1), 89–127. <https://doi.org/10.5509/202093189>
- Knapińska, M., & Woźniak-Jasińska, K. (2024). The impact of labour market policies on outcomes in OECD countries: An empirical analysis. *Journal of International Studies*, 17(2), 38–52. <https://doi.org/10.14254/2071-8330.2024/17-2/2>
- Maier, M. J., Ramasawmy, P., Breuer, J., Bansen, A., Oliviero, A., Northoff, G., & Antal, A. (2024). Stakeholder perspectives on non-invasive brain stimulation. *Scientific Reports*, 14(1), 1–11. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-79118-3>
- Matindas, C. L. (2018). Analisis Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Lex Privatum*, VI(3), 149–157.
- Muhammad Rafli Akbar Fahriza, & Dewa Gede Pradnya Yustiawan. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Pada Sistem Hukum Sistem Kerja Di Negara Kepulauan Indonesia. *Terang : Jurnal Kajian Ilmu Sosial, Politik Dan Hukum*, 1(1), 255–264. <https://doi.org/10.62383/terang.v1i1.100>
- Plans, D., Case, T., Kircami, A., & Erku, H. (2024). *Deliberative Democracy and Making Sustainable and Legitimate*.
- Presiden Republik Indonesia. (2021). Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. *Ketenagakerjaan*.
- Renta, P. P., & Paksi, A. K. (2023). Efforts of Migrant Care and the Indonesian Government in Realizing the Protection of Indonesian Migrant Workers (PMI) Facing the Death Penalty in Saudi Arabia (2015 - 2018). *Sociologia y Tecnociencia*, 13(1), 80–101. <https://doi.org/10.24197/st.1.2023.89-101>
- Setiyono, B., & Chalmers, I. (2018). Labour protection policy in a third world economy: The case of Indonesia. *Development and Society*, 47(1), 139–158. <https://doi.org/10.21588/dns/2018.47.1.006>
- Setyoko, P. I. (2022). Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 6 Tahun 2019 Tentang Rencana Detail Tata Ruang Kawasan Perkotaan Purwokerto Implementation of Local Regulations Banyumas No . 6 of 2019 on

Detailed Plans Purwokerto Urban Area Layout. *Jurnal Administrasi Negara*, 28(2), 193–216.

Shalihah, F., & Alviah, S. (2023). Examining the Role of BPJS Employment Indonesia in Ensuring Social Security for Migrant Workers in Hong Kong. *Journal of Indonesian Legal Studies*, 8(2), 1197–1266. <https://doi.org/10.15294/jils.v8i2.74703>

Suhartoyo. (2020). Perlindungan Hukum Mengenai Pengupahan Terhadap Pekerja/Buruh Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. *Administrative Law & Governance Journal*, 3(3), 494–503. <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/download/9535/4872>

Tiwari, A., Saha, T., Saha, S., Sengupta, S., Maitra, A., Ramnani, R., & Bhattacharyya, P. (2021). A dynamic goal adapted task oriented dialogue agent. In *PLoS ONE* (Vol. 16, Issue 4 April). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0249030>

Xu, D., Dou, S., Zhu, Y., & Cheng, J. (2024). Resource nationalism: the intersection of politics and economics. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03949-8>