

BAB III

PEMBAHASAN

Pada bab ini, penulis lebih detail menganalisa hasil penelitian yang penulis dapatkan dilapangan. Tujuan Analisa ini bagi penulis adalah merelevanasikan antara data dilapangan dan teori yang ada. Agar penulis bisa menarik sebuah konklusi yang absah, sementara maksud dan tujuan adanya data dalam penelitian ini adalah untuk mengukur kebenaran ilmiah penelitian. Sehingga hasil penelitian ini dapat diterima secara ilmiah.

Perangkat daerah adalah⁴² unsur pembantu bupati dalam rangka penyelenggaraan pemerintah daerah yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas, Inspektorat, Lembaga Teknis Daerah, Kecamatan, dan Kelurahan. Strategi inovatif merupakan suatu ide dan gagasan atau formulasi yang harus di implemantasikan. Tugas dan fungsi sebagai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab untuk mengurus ketenagakerjaan dan transmigrasi di Kabupaten Karawang. Dari uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa peneliti menemukan peluang-peluang besar dalam pengelolaan calon tenaga kerja oleh Disnakertrans di Kabupaten Karawang yang bersifat Inovatif.

Dalam Pembahasan ini akan diuraikan Strategi Inovatif Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang Terhadap Pengelolaan Ketenagakerjaan Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean. Untuk menguraikan hasil penelitian ini ada beberapa penjeleasan diantaranya, Sebagai berikut :

⁴²Peraturan Bupati Karawang No 8 Tahun 2016

A. Strategi Inovatif Dinas Calon Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Disnakertrans) Terhadap Pengelolaan Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (Mea)?

Untuk menjawab tantangan dan memajukan kualitas kerja di Karawang, maka perlu dilakukan beberapa faktor penunjang keberhasilan diantaranya adalah :

1. Inovasi Untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Calon tenaga kerja

Inovasi dalam pemerintahan adalah ide kreatif yang di mana jika dilaksanakan dengan sukses akan membantu memecahkan masalah publik yang bersifat mendesak. Inovasi adalah pelaksanaan ide baru dan cara baru untuk mencapai suatu hasil dalam melakukan pekerjaan⁴³. Namun didalam suatu inovasi tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada, yakni bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global menghadapi masyarakat ekonomi asean (MEA). Hal ini sebagaimana yang dikutip Rencana Kerja sebagai berikut :

“Terwujudnya Calon tenaga kerja yang Berdaya Saing dan Produktif Menuju Masyarakat Karawang Sejahtera”⁴⁴

Berdasarkan pernyataan diatas menjelaskan calon tenaga kerja, artinya menjelaskan sumber daya manusia. Terwujudnya masyarakat yang

⁴³UNDESA. 2006. Innovations in Governance and Public Administration: Replicating What Works. New York: United Nations Publication.

⁴⁴Rencana Kerja Dinas Calon tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Hal 4

produktif merupakan faktor dalam berkompetisi untuk menghadapi masyarakat ekonomi asean (MEA). Hal ini ditentukan kualitas sumber daya manusia yang sangat mempengaruhi proses kebijakan pemerintah kabupaten karawang terutama dalam pengelolaan ketenagakerjaan. Adapun menurut penulis, dapat dianalisis kembali bahwa pernyataan terwujudnya calon tenaga kerja yang produktif merupakan harapan yang diinginkan oleh pemerintah. Termasuk juga sejauh mana kapasitas inovasi yang dimiliki Pemerintah Kabupaten Karawang dalam mendorong inovasi pengelolaan ketenagakerjaan yang efektif.

Inovasi yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Karawang dibidang pengelolaan ketenagakerjaan tujuannya tak lain adalah untuk menghasilkan kualitas SDM yang memiliki daya saing di pasar kerja. Dengan SDM yang berdaya saing ini harapannya agar mereka semakin mudah terserap di pasar kerja yang tentunya di era global seperti sekarang ini persaingan kerja semakin ketat. Dengan SDM yang memiliki kompetensi kerja tentu akan lebih mudah untuk menyesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan yang ada di pasar kerja sehingga penyerapan calon tenaga kerja akan lebih tinggi lagi dan tentunya ketika banyak calon tenaga kerja dari Kabupaten Karawang yang sudah terserap di pasar kerja maka akan meningkatkan pendapatan masyarakat dan pada akhirnya dapat mewujudkan masyarakat Karawang yang sejahtera.

Untuk mampu menjawab tantangan yang ada maka, langkah-langkah yang ditempuh oleh pemerintah Kabupaten Karawang ialah:

a. Meningkatkan Kerjasama dengan Dinas Pendidikan

Menerapkan inovasi disektor publik tidak dapat langsung sukses begitu saja. Inovasi membutuhkan beberapa persyaratan yang mendukung, salah satu untuk mendukung transformasi sumber daya manusia. Yaitu pendidikan sangat menunjang untuk memasuki dunia kerja. Hal tersebut digunakan untuk menjadi tolak ukur dari perusahaan untuk setiap orang yang ingin melamar pekerjaan di perusahaan tersebut. Tidak hanya pendidikan yang tinggi tetapi memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang disiplin ilmu dan teknologi saat ini yang harus bisa menyesuaikan dengan tuntutan industrialisasi. Oleh sebab itu, penulis menjelaskan, bahwa di Bidang Bina Pelatihan dan Penempatan Kerja mendorong kualitas calon tenaga kerja yang siap bersaing di era saat ini. Capaian terwujudnya masyarakat yang produktif yaitu suatu visi dalam pengelolaan ketenagakerjaan. Terutama kualitas sumber daya manusia dan ruang penempatan pekerjaan yang ada di Kabupaten Karawang. Sebagaimana narasumber yang sama, sebagai berikut :

“untuk mendukung sumber daya manusia yang berkualitas maka pemerintah mendorong kualitas pendidikan di Kabupaten Karawang minimal wajib lulus sekolah 12 tahun, baik itu SMA/SMK atau MAN karena pendidikan sangat berpengaruh di persaingan era globalisasi saat ini ”⁴⁵

⁴⁵ Ibid

Secara teoritis, sumber daya manusia yang berkualitas menjadi faktor utama dalam persaingan calon tenaga kerja yang dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Tidak hanya pendidikan namun keterampilan/skill juga menjadi pendukung dalam melamar disuatu perusahaan. Disisi lain Disnakertrans menjadi barometer para pencari kerja, dari pernyataan diatas bahwa, pendidikan menjadi salah satu kendala dan tugas Pemerintah Kabupaten Karawang untuk memberikan inovasi-inovasi baru dalam mengatasi calon tenaga kerja salah satunya jenjang pendidikan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kualitas SDM calon tenaga kerja maka Pemerintah Kabupaten Karawang mewajibkan kepada seluruh masyarakat minimal harus menempuh pendidikan wajib 12 tahun. Hal itu dikarenakan pendidikan merupakan kebutuhan yang sangat penting untuk membentuk kualitas SDM. Dengan pendidikan yang semakin baik tentu kompetensi dan ketrampilan juga akan semakin berkembang sehingga nantinya dapat menghasilkan SDM yang memiliki daya saing yang siap untuk bersaing di pasar kerja pada era globalisasi yang semakin ketat ini.

Dalam konteks pendidikan diatas, maka pendidikan akan menunjang ilmu dan pengetahuan yang di miliki oleh calon tenaga kerja, semakin tinggi jenjang pendidikan yang di tempuh maka semakin bagus kualitas calon tenaga kerja tersebut. Tidak dapat di pungkiri bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin baik juga pengetahuan, sikap, pola pikir, dan kebijakan yang diambilnya. Sedangkan latihan akan mempengaruhi tingkat kematangan terhadap skill atau keahlian yang di

miliki oleh calon tenaga kerja, semakin banyak calon tenaga kerja berlatih skill atau kemampuan yang ia miliki maka ia akan menjadi semakin terampil mengerjakannya. Menerapkan inovasi disektor publik tidak dapat sukses begitu saja, inovasi di sektor publik membutuhkan beberapa persyaratan yang harus mendukung menurut Watson⁴⁶ salah satunya ialah Budaya Organisasi yang mendukung dan mendorong lahirnya inovasi.

b. Menyediakan Balai Pemagangan

Untuk mendukung dan mendorong Inovasi Pemerintah perlu ada kerja sama dengan sumber daya manusia nya. Hal tersebut akan berkesinambungan antara pemerintah dengan masyarakat/calon-calon tenaga kerja. Artinya calon-calon tenaga kerja harus terus mengupdate perkembangan yang dikeluarkan oleh Disnakertrans salah satunya informasi lowongan-lowongan yang dikerluarkannya. Oleh sebab itu, inovasi itu akan lahir karena adanya respon atau tanggapan terhadap krisis yang terjadi dalam organisasi yaitu Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Dari hasil wawancara mengenai indikator inovasi yang dijelaskan oleh Pak Suroto selaku Kepala Dinas Calon tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang :

“Disnakertrans akan terus membuat inovasi untuk meningkatkan pelayanan masyarakat. Kedepan, Disnaker akan membuat balai pemagangan bagi para calon pelamar kerja sebelum diterima di perusahaan yang tersebar di Karawang. Jadi nanti pelamar bisa magang di perusahaan sebelum nantinya benar-benar diterima. Jika kerjanya sesuai dengan harapan,

⁴⁶ Watson, Douglas J. 1997. Innovative Government: Creative Approach to Local Problems. London: Greenword Publishing Group

otomatis dia akan dikontrak. Sehingga dengan begitu angka pengangguran bisa terakomodir”⁴⁷

Dari hasil wawancara tersebut, penulis menjelaskan bahwa untuk meningkatkan sumber daya manusia, disnakertrans membuat formulasi kebijakan melalui pemagangan calon tenaga kerja yang dikelola langsung oleh Disnakertrans. Kebijakan tersebut untuk meminimalisir jumlah penganggur yang ada, balai pemagangan adalah tempat berlatih kemampuan/skill yang harus dimiliki oleh setiap calon calon tenaga kerja. Pernyataan diatas bahwa dengan calon calon tenaga kerja yang sudah siap untuk bekerja maka mereka sudah memiliki daya saing dan produktivitas calon tenaga kerja yang siap untuk bekerja. Artinya balai latihan sebagai wadah untuk melatih kualitas kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki calon karyawan. Sehingga inovasi tersebut dapat mendorong adanya peningkatan kualitas dari calon tenaga kerja yang ada di Kabupaten Karawang serta meminimalisir pengangguran.

Disnakertrans Kabupaten Karawang dalam upayanya untuk terus meningkatkan kualitas calon tenaga kerja juga memberikan program pendidikan dan ketrampilan bagi calon pencari kerja. Langkah ini dilakukan oleh Disnakertrans kepada para calon tenaga kerja, agar calon tenaga kerja

⁴⁷Hasil wawancara dengan H. A. Suroto, SE, sebagai Kepala Dinas Calon tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang pada tanggal 6 Oktober 2016, pukul 13:00 WIB

memiliki pendidikan dan keterampilan dasar sesuai dengan kebutuhan kerja yang disediakan. Program ini diikuti sebanyak 480 orang /30 paket.⁴⁸

Selain itu juga Disnakertrans Kabupaten Karawang juga berusaha untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja dari para calon tenaga kerja yang selanjutnya menjadi seorang tenaga kerja, akan dinilai dalam hal peningkatan produktivitas kerjanya. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja calon tenaga kerja yang berbeda-beda tentu akan berbeda pada pola produktivitasnya. Disnakertrans, sebagai wadah dalam menempe calon tenaga kerja berkualitas mempunyai tugas penyalarsaan pemahaman produktivitas kerja dalam sebuah program bimbingan teknis proakan pduktivitas kerja. Program ini dilaksanakan dengan jumlah peserta 150 orang.⁴⁹

Menurut Perda Kabupaten Karawang No 1 Tahun 2011 Pasal 12 ayat 1 menjelaskan bahwa :

“Setiap perusahaan/investor yang menanamkan modalnya di Kabupaten Karawang wajib melatih calon tenaga kerja lokal untuk ditempatkan dan mengisi kebutuhan Calon tenaga kerjanya, Ayat 2: pelatihan calon tenaga kerja lokal sebagaimana dimaksud ayat (1) dibiayai oleh Insvestor, Ayat 3: pelaksanaan pelatihan calon tenaga kerja lokal dapat bekerja sama dengan pemerintah daerah ”⁵⁰

⁴⁸ Lakip Disnakertrans Kabupaten Karawang, 2015.

⁴⁹ Ibid

⁵⁰Perda Kabupaten Karawang No 1 Tahun 2011 Pasal 12 Ayat 1

Produk Peraturan Daerah Kabupaten Karawang diatas adalah salah satu inovasi pendukung dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dari peraturan tersebut dapat dijelaskan menurut hemat penulis, bahwasannya setiap pelaksanaan pemagangan calon calon tenaga kerja maka investor wajib membiayai pelaksanaan tersebut. Dengan adanya instrumen pendukung seperti ini, maka setiap perusahaan yang ada di Kabupaten Karawang harus memberdayakan sumber daya lokal untuk diberikan pelatihan kerja dan setelah itu ditempatkan untuk mengisi posisi pekerjaan yang sesuai di perusahaan tersebut.

Artinya disini adalah bahwasannya perusahaan wajib menjalankan tanggung jawab sosial perusahaan untuk ikut membantu memberdayakan masyarakat lokal dengan cara diberikan pelatihan kerja sebelum ditempatkan di perusahaan. Sehingga adanya perusahaan tersebut dapat memberikan manfaat yang nyata dimana masyarakat lokal dapat diberdayakan, kemudian bekerja di perusahaan tersebut dan mereka menerima pendapatan/gaji yang sesuai UMK yang pada akhirnya adanya perusahaan di Kabupaten Karawang ini dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat lokal.

Menurut penulis, hal itu tentu akan berdampak positif bagi Disnakertrans untuk pengelolaan ketenagakerjaan di Kabupaten Karawang. Tidak hanya pemerintah, akan tetapi bagi masyarakatpun memiliki peluang besar untuk bisa memanfaatkan pelatihan yang difasilitasi oleh investor yang berkerja sama dengan Disnakertrans. Masyarakat harus dapat

memaksimalkan segala bentuk pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan, karena hal tersebut akan sangat bermanfaat sekali untuk menambah ketrampilan kerja yang dimiliki.

Dengan ketrampilan yang dimiliki inilah maka akan menghasilkan masyarakat yang berkompeten dan memiliki daya saing untuk siap bekerja. Adanya MEA mengharuskan calon tenaga kerja lokal untuk terus meningkatkan kualitas dan kompetensi diri sehingga tidak kalah bersaing dengan calon tenaga kerja dari luar daerah maupun calon tenaga kerja asing. Oleh karena itu upaya pemerintah daerah dan perusahaan dalam mengembangkan kualitas kerja dari SDM lokal yang ada di wilayah Kabupaten Karawang harus benar-benar bisa dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh masyarakat Karawang agar mereka nantinya mampu bersaing di pasar kerja yang semakin tinggi tingkat persaingannya.

2. Strategi Inovasi Dalam Penyerapan Tenaga Kerja

Permasalahan pengangguran di Indonesia masih menjadi salah satu pekerjaan rumah bagi pemerintah baik pusat/daerah untuk segera diselesaikan. Pemerintah daerah perlu mengupayakan langkah-langkah strategis agar nantinya tidak terjadi ledakan jumlah pengangguran di daerah yang semakin tak terkendali. Untuk mengurangi pengangguran, salah satu program yang sedang dikembangkan oleh Disnakertrans Kabupaten Karawang adalah Pemagangan calon-calon tenaga kerja, program tersebut dapat memberikan peluang besar bagi pelamar kerja yang tidak lolos dalam tes disuatu perusahaan.

a. Meningkatkan Diklat dan Pendidikan Keterampilan

Hal ini menurut penulis, magang adalah menjadi salah satu solusi untuk menekan tingkat pengangguran di Kabupaten Karawang yang dilakukan oleh Disnakertrans. Pemagangan menjadi penting karena untuk menekan pengangguran sehingga program tersebut dapat menyerap angkatan kerja baru. Namun menurut penulis masyarakat Karawang harus mengubah persepsi tentang pemagangan menjadikan proses magang sebagai sebuah proses pembelajaran. Persepsi tersebut diubah kalau magang itu harusnya bukan kerja, tapi sekolah yang dibayar. Jika konsep seperti itu maka mereka akan ikut magang dengan motivasi mencari ilmu. Di sisi lain program magang menjadi tolak ukur perusahaan. Artinya apabila tenaga magang yang bersangkutan telah memiliki kompetensi baik maka calon-calon tenaga kerja sudah siap untuk ditempatkan disetiap perusahaan yang ada di Karawang. Hal ini, dapat diketahui dari pernyataan narasumber Pak Suroto :

“Disnakertrans terus berupaya menekan angka pengangguran dengan cara menyalurkan mereka ke sejumlah perusahaan yang ada di Kabupaten Karawang. Bahkan dalam waktu dekat, Pemkab Karawang melalui Disnakertrans memberi kesempatan magang bagi 5.000 pencari kerja asal daerah setempat, ada 200 industri yang siap menerima pekerja magang selama 6 bulan kedepan, 5.000 pencari kerja akan magang mulai awal Oktober nanti”⁵¹

⁵¹ ibid

Dari pernyataan narasumber diatas, selanjutnya penulis dapat jelaskan bahwa upaya menekan angka pengangguran dengan cara menyalurkan calon calon tenaga kerja ke sejumlah perusahaan adalah cara pemerintah Kabupaten Karawang melalui Disnakertrans untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dilakukan dengan melaksanakan pemagangan kerja di perusahaan supaya mempunyai keterampilan dalam menghadapi persaingan MEA saat ini. Dengan adanya pemagangan untuk sumber daya lokal yang ada di Karawangan tentu akan membantu untuk mengurangi angka pengangguran yang ada di wilayah Karawang ini. Banyaknya industri dan perusahaan yang ada di wilayah Karawang harus bisa dimanfaatkan dengan baik untuk ikut menyerap calon tenaga kerja lokal sehingga mereka nantinya setelah mengikuti program pemagangan akan meningkat ketrampilan kerjanya yang pada akhirnya perusahaan dapat menggunakan jasa mereka untuk bekerja diperusahaan, angka pengangguran dapat ditekan dan *income* masyarakat dapat bertambah sehingga kesejahteraan calon tenaga kerja lokal di Karawang sendiri meningkat.

Selain itu juga yang menjadi tujuan utama dalam visi Dinas Calon tenaga kerja dan Transmigrasi yakni berdaya saing dan produktif menuju Karawang sejahtera. Tidak hanya itu didalam proses magang pun dijelaskan kembali oleh Pak Suroto ialah sebagai berikut :

“Program pemagangan akan berlangsung selama 6 bulan di setiap perusahaan yang menerima peserta magang. Selama 6 bulan itu, peserta magang akan ikut bekerja di perusahaan dengan didampingi instruktur yang akan mengajari peserta tersebut menjalankan tugasnya, Peserta magang setiap bulan akan

menerima honor dari perusahaan sebesar 80 persen dari nilai UMK Karawang. Jika prestasi mereka bagus dan perusahaan membutuhkan karyawan, peserta magang bisa langsung bekerja sebagai karyawan tetap”

Merujuk pada hasil wawancara diatas, program pemagangan yang di programkan pemerintah Kabupaten Karawang melalui Disnakertrans merupakan salah satu proses inovasi dalam pengembangan rencana strategis di bidang pembangunan kualitas SDM. Dengan adanya program pemagangan yang dilakukan di perusahaan selama 6 bulan tentu akan ada proses transfer ilmu dan ketrampilan kerja yang dilakukan oleh seorang intstruktur selaku pendamping kepada peserta magang. Adanya transfer ilmu dan ketrampilan pekerjaan inilah yang diharapkan oleh pemerintah untuk mendorong terjadinya peningkatan kualitas SDM di Karawang yang siap untuk bersaing di pasar kerja. Melalui program pemagangan di perusahaan ini, peserta magang akan mendapatkan pengalaman-pengalaman langsung di dunia kerja dimana mereka akan diajarkan mengenai *job desk* dan tugas pekerjaan yang mereka ambil sesuai bidang kerjanya. Dengan adanya program pemagangan ini juga akan bermanfaat untuk perusahaan dimana selama proses pemagangan maka perusahaan dapat mengetahui kualitas kinerja dan kerja daripada peserta magang sebelum mereka diangkat menjadi karyawan tetap.

Adanya program pemagangan dari Disnakertrans Kabupaten Karawang, hal ini bertujuan agar implementasi strategis yang dibuat mendapatkan komitmen secara luas dari sumber daya manusia yang ada

terutama untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Karawang. Berangkat dari calon tenaga kerja tidak terlepas dengan upah minimum kabupaten yang sudah menjadi prinsip buruh untuk selalu meningkatkan kinerjanya di perusahaan tempat bekerja, dan menjadi tugas pemerintah dan perusahaan yang nota sepaham *memorandum of understanding (MoU)*. Adapun untuk Upah Minimum Kabupaten (UMK) sebagai berikut :

“Keputusan Gubernur Jawa Barat nomor : 561/Kep. 1581 Bangsos/2014 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat tahun 2015, Kabupaten Karawang sebesar Rp. 3.412.590 (Tiga juta empat ratus dua belas ribu lima ratus Sembilan puluh)”⁵²

Pemerintah sebagai eksekutif atau pelaksana kebijakan yang memberikan pelayanan luas kepada masyarakat terutama dalam mengurus upah calon tenaga kerja dikabupaten Karawang harus benar-benar teliti dalam menetapkan upah kepada calon tenaga kerja. Disatu sisi besaran nilai upah tidak memberatkan perusahaan, dan di satu sisi besaran nilai upah tersebut harus minimal bisa untuk memenuhi standar minimum kebutuhan hidup pekerja. Merujuk kepada pernyataan diatas calon calon tenaga kerja yang berstatus magang dengan pemberian upah 80 % dari UMK dapat di akumulasikan menjadi sebesar 2.730.072 rupiah (dua juta tujuh ratus tiga puluh ribu tujuh puluh dua) dari 100 % upah UMK sebesar Rp. 3.412.590.

⁵² Keputusan Gubernur Jawa Barat nomor : 561/Kep. 1581 Bangsos/2014 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat tahun 2015

Dengan besaran nilai pendapatan yang akan diterima oleh peserta magang maka diharapkan akan mendorong masyarakat untuk ikut program pemagangan di perusahaan yang dilaksanakan oleh Disnakertrans Kabupaten Karawang sehingga dengan banyaknya masyarakat yang mengikuti program ini maka kualitas dan ketrampilan kerja dari SDM yang ada di Kabupaten Karawang dapat meningkat serta tentunya memiliki daya saing di pasar kerja pada era MEA seperti sekarang ini.

Disnakertrans Kabupaten Karawang juga terus berupaya untuk terus menekan angka pengangguran yang ada di Karawang dengan menjalankan program Perluasan Kerja Sistem Wirausaha, Bintek Terapan, Teknologi Tepat Guna. Disnakertrans telah mengoptimalkan berbagai program-program yang ada dalam usaha untuk semakin memperluas kesempatan kerja dilain bidang. Salah satunya, berupa kesempatan kerja dalam bidang wirausaha maupun teknologi terapan dan teknologi tepat guna. Program diikuti oleh 40 orang.⁵³

Selain itu, Disnakertrans Kabupaten Karawang juga memberikan perhatian Perluasan Kerja Bagi Tenaga Kerja Mandiri Terdidik dan Profesional Serta Penyandang Cacat. Disnaker melihat peluang-peluang kesempatan kerja tidak hanya padang bidang wirausaha, adanya tenaga kerja mandiri terdidik dan penyandang cacat menjadi sebuah perhatian lebih bagi

⁵³ Lakip Disnakertrans Kabupaten Karawang, 2015

Disnakertrans dalam memberikan kesempatan kerja. Program ini diikuti 40 orang/ 8 kelompok.⁵⁴

Tidak terlepas dengan kajian penelitian ini, bahwa untuk mendorong calon tenaga kerja yang berkualitas perlunya edukasi sejak dini salah satunya mendorong calon calon tenaga kerja yang lebih kreatif dan terampil, hal ini akan berhubungan dengan syarat dan ketentuan untuk menjadi calon calon tenaga kerja. Tidak hanya selebar ijazah akan tetapi keterampilan/skill menjadi tolak ukur perusahaan yang ada.

Adapun program seperti Pemagangan yang di programkan oleh Pemerintah Kabupaten Karawang hanya menjadi alternative bagi calon tenaga kerja yang belum mendapatkan pekerjaan tetap atau status Karyawan Tetap (Kartap). Seperti halnya pernyataan yang dikemukakan oleh Ibu Remi dibawah ini adalah sebagai berikut :

“Pemagangan ini menjadi kesepakatan bersama dan sama-sama memberikan manfaat atas keduanya, hal ini merupakan salah satu untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang berkualitas. Kemudian perusahaan yang ada di Karawang harus merekrut orang-orang Karawang, agar pengangguran di Karawang semakin berkurang, jadi bukan berarti luar Karawang tidak bisa bekerja. Akan tetapi lebih diprioritaskan orang-orang asli daerah Karawang dulu menjadi prioritasnya”⁵⁵

Pernyataan diatas menjelaskan bahwa, hal yang sama dengan penjelasan dihalaman sebelumnya yaitu program pemagangan merupakan inovasi pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, hal

⁵⁴ ibid

⁵⁵Wawancara dengan Ibu Remi sebagai Human Reseouces & General Affair di PT. Mizushima Metal Works Indonesia, Pada tanggal 2 November 2016, pukul 10:00 WIB

itu menjadi kesepakatan antara Pemerintah dengan Perusahaan. Oleh sebab itu untuk menunjang peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu kerjasama dengan semua elemen yaitu Pemerintah, NGO dan Masyarakat. Dengan program pemagangan menjadi salah satu usaha yang dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Selain itu juga program pemagangan ini dapat membantu mengurangi angka pengangguran di lingkungan sekitar perusahaan karena diprioritaskan untuk terlebih dahulu memberdayakan sumber daya lokal dimana mereka akan didik dan ditingkatkan ketrampilan kerjanya agar memiliki kompetensi kerja dan nantinya siap untuk bersaing di pasar kerja.

Hal ini dapat diartikan secara tidak langsung maka perusahaan juga ikut berperan aktif membantu pemerintah daerah untuk mengurangi pengangguran yang ada serta ikut meningkatkan kualitas SDM di wilayah Kabupaten Karawang. Oleh karena itu sinergi antara pemerintah daerah dan perusahaan dalam upaya untuk membangun kualitas SDM harus tetap dipertahankan dan ditingkatkan lagi. Sinergi pemerintah daerah dan perusahaan seperti melalui kerja sama dalam bentuk program pemagangan ini akan membantu meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Namun peneliti mendapatkan data perusahaan yang ada di Kabupaten Karawang. Data tersebut sebagai pendukung penelitian ini, akan tetapi sebelum masuk pada jumlah data perusahaan, peneliti menyinggung kembali penjelasan ini berada dalam ruang lingkup kualitas sumber daya manusia sebagai mana menjadi operasional penelitian ini. Adapun mengenai

data-data perusahaan yang ada di Kabupaten Karawang ialah sebagai berikut :

Tabel 3.1. Jumlah Perusahaan Di Kabupaten Karawang

Status Perusahaan	Jumlah	
Swasta	756	Perusahaan
PMDN (Perusahaan Milik Dalam Negeri)	265	Perusahaan
PMA (Perusahaan Milik Asing)	522	Perusahaan
Join Ventura	36	Perusahaan
Jumlah	1.578	Perusahaan

Sumber : Disnakertrans Kabupaten Karawang, sesuai UU No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan Tahun 2015

Dari tabel 3.1 diatas dapat diketahui, di Kabupaten Karawang memiliki cukup banyak perusahaan-perusahaan yang berada di wilayah tersebut. Sesuai data dari Disnakertrans Kabupaten Karawang, jumlah perusahaan yang ada di wilayah Karawang ada 1.578 perusahaan. Dari jumlah tersebut 756 perusahaan merupakan perusahaan milik swasta yang artinya hampir 50% perusahaan-perusahaan yang ada di Karawang adalah berstatus swasta. Kemudian 522 perusahaan lainnya adalah merupakan perusahaan milik asing, dan 265 perusahaan berstatus perusahaan milik dalam negeri (PMDN). Melihat banyaknya perusahaan yang berada di wilayah Karawang maka penyerapan calon tenaga kerja lokal yang ada di Karawang seharusnya berbanding lurus sehingga harapannya pengangguran dapat ditekan.

Merujuk pada penjelasan diatas mengenai data perusahaan yang ada di wilayah Kabupaten Karawang, maka proses inovasi tidak hanya dalam tahap kualitas sumber daya manusia, melainkan proses penyerapan atau seleksi ketenagakerjaan yang ada di Disnakertrans, oleh karenanya proses inovasi dalam penyerapan calon tenaga kerja dibutuhkan tahap-tahap sebagaimana dimaksud pada halaman sebelumnya. Adapun hasil penelitian ini ada beberapa narasumber yang peneliti wawancara, sebagai berikut :

“Seperti halnya visi & misi Disnakertrans Kabupaten Karawang dari tahun ke tahun yaitu meningkatkan calon tenaga kerja yang berkualitas, prosedural terus diperbaiki dan menjadikan pelayanan satu pintu. Hal ini dimaksudkan untuk mempermudah dalam penerimaan ketenagakerjaan, perlu diketahui Disnakertrans sebagai kepanjangan tangan Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang”⁵⁶

Berdasarkan pernyataan narasumber diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi yang terus ditingkatkan di lingkungan Disnakertrans Kabupaten Karawang adalah budaya kerja yang prosedural. Dapat diartikan bahwasannya seluruh aktivitas kegiatan yang dilakukan di Disnakertrans secara keseluruhan harus memperhatikan SOP yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk itu semua pegawai yang ada di Disnakertrans harus memahami betul SOP yang ada sebelum menjalankan apa yang menjadi pekerjaan atau program kegiatan. Dengan budaya kerja yang prosedural ini, menurut hemat penulis nantinya akan mempermudah pada penilaian kinerja

⁵⁶Hasil wawancara dengan Teo Suryana, ST. Sebagai Kepala Bidang Bina Pelatihan dan Penempatan Kerja pada

dari pegawai karena semua sudah ada prosedurnya dan terukur. Penilaian kinerja pegawai yang jelas dan terukur tentunya juga akan memberikan kemudahan dalam melakukan evaluasi-evaluasi program kegiatan yang telah dilakukan sehingga kedepannya bisa diambil langkah-langkah perbaikan yang tepat.

Disamping itu terkait dengan ini sistem pemerintahan/birokrasi pelayanan menjadi barometer keberhasilan kebijakan terutama dalam mengelola calon tenaga kerja. Akan tetapi inovasi-inovasi atau terobosan prosedur tersebut terutama dalam pelayanan publik perlu ditingkatkan. Sebagai pernyataan dari hasil wawancara diatas, pelayanan satu pintu menjadi inovasi baru yang dilakukan oleh Disnakertrans Kabupaten Karawang dalam memberikan pelayanan publik terutama dalam pelayanan calon tenaga kerja. Pelayanan satu pintu bukan hal yang baru di masyarakat, maka menurut hemat penulis, dari pernyataan diatas dapat dianalisis, Disnakertrans sebagai kepanjangan tangan Pemerintah Daerah artinya kebijakan pelayanan satu pintu yang diberikan kepada masyarakat oleh Disnakertrans Kabupaten Karawang masih dalam tahap memperbaiki.

b. Dibutuhkan TNA Sebagai Wadah Kurikulum

Inovasi untuk memperbaiki layanan kepada masyarakat melalui pelayanan terpadu atau satu pintu, pelayanan tersebut tertuju pada Disnakertrans sebagai wadah pemerintah daerah untuk mengelola ketenagakerjaan. Untuk menyerap calon tenaga kerja tentu tidak hanya dalam pelayanan satu pintu akan tetapi, tentu membutuhkan inovasi-inovasi

untuk mempermudah pelayanan bagi yang mencari pekerjaannya, hal ini, sebagai pernyataan yang dikemukakan oleh pak Teo dibawah ini adalah sebagai berikut :

“Dalam penyerapan calon tenaga kerja Disnakertrans sudah melakukan maksimal bentuk dan cara lainnya, dalam penyerapan calon tenaga kerja mulai dari penginformasian calon tenaga kerja melalui media online, cetak maupun ditempel di mading-mading Disnakertrans, namun perlu adanya TNA (trainee need analysis). Akan tetapi TNA ini harus diisi oleh orang-orang non-job disnaker seperti mempunyai jobsdes khusus dan lebih baik diisi oleh orang-orang akademisi, yang memang hanya mengurus proses rekrutmen dan seleksi calon calon tenaga kerja, yang nantinya training need analysis tetap dalam naungan disnakertrans ”⁵⁷

Berdasarkan pernyataan narasumber diatas bahwa untuk mengakses penyerapan calon tenaga kerja disnakertrans masih dalam tahap memanfaatkan media, baik media online maupun media cetak. Dengan berkembangnya era globalisasi diharapkan Disnakertrans sebagai wadah penyerapan calon tenaga kerja seharusnya perlu memanfaatkan media online sebagai tolak ukur informasi. Tidak hanya itu saja, lowongan-lowongan pekerjaan yang sudah bekerja sama dengan disnakertrans baik Perusahaan Swasta maupun dalam negeri, informasi lowonganpun sudah dapat diakses melalui internet.

Inovasi tersebut mempermudah bagi pencari calon tenaga kerja yang ingin masuk dalam perusahaan yang ada di Kabupaten Karawang. Dapat

⁵⁷ Ibid

diasumsikan bahwa proses informasi tersebut untuk mempermudah semua kalangan masyarakat dapat mengaksesnya yang sudah dikelola oleh Disnakertrans. Hal itu menunjukkan bahwa luasnya demografi Kabupaten Karawang yang tersebar di 30 Kecamatan. Artinya, masyarakat tidak lagi harus datang ke kantor Disnakertrans Kabupaten Karawang cukup dengan membuka website internet Disnakertrans. Pernyataan diatas, bahwa inovasi penyerapan tidak hanya dalam proses media saja akan tetapi penyerapan calon tenaga kerja juga perlunya analisis kebutuhan pelatihan.

Menurut penulis, dengan adanya penyerapan dengan cara analisis tersebut perlu sumber daya manusia yang betul-betul mumpuni untuk menyeleksi ketenagakerjaan. Hal ini terkait dengan seleksi, untuk saat ini terkadang menjadi kotradiksi antara calon tenaga kerja dengan perusahaan, seperti tidak sesuai dengan bidang yang dimiliki oleh calon tenaga kerja dan tidak sesuai dengan harapan yang dibutuhkan oleh perusahaan, adapun penyeleksian melalui analisis tersebut perlunya syarat-syarat atau klasifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan, kemudian calon tenaga kerja akan mengikuti aturan yang sesuai oleh perusahaan seperti kebutuhan produksi contohnya.

Meskipun dalam konteks formulasi, TNA tersebut memang membutuhkan sumber daya manusia diluar disnakertrans, akan tetapi jika inovasi tersebut diimplementasikan dapat menjadi suatu reformasi pemerintahan bukan menjadi persoalan bagi pemerintah, terkadang kebijakan itu hanya menjadi wacana besar di birokrasi. Ketika inovasi

penyerapan hanya bertolak ukur pada media saja maka reformasi disnakertrans akan tetap jalan ditempat, artinya hanya itu saja inovasinya, karna memang tidak lain hanya wacana. Hal ini, dapat dilihat pada pernyataan narasumber Pak Willyanto Salmon dibawah ini ialah sebagai berikut :

“Untuk penyerapan calon tenaga kerja Balai Latihan Kerja (BLK) mempunyai tujuan pokok dan fungsi pelaksanaan pelatihan kerja untuk meningkatkan mutu dan kompetensi para pencari kerja, seperti pelatihan berbasis kompetensi, pelatihan berbasis masyarakat dan pelatihan spesialis. Hal itu agar bisa bersaing dengan para pencari kerja yang sudah mempunyai sertifikat keterampilan ataupun pendidikan lebih, Terlebih saat memasuki era pasar bebas Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)”⁵⁸

Dari pernyataan narasumber diatas, penulis dapat jelaskan bahwa Balai Latihan Kerja sebagai pusat pelatihan calon tenaga kerja yang di bawah garis Disnakertrans Kabupaten Karawang. Hal ini mengingat persaingan yang kompetitif menghadapi era pasar bebas Masyarakat Ekonomi Asean (MEA), BLK terus melakukan inovasi-inovasi yang berbentuk pelatihan-pelatihan, tujuannya adalah untuk menciptakan calon tenaga kerja terampil, disiplin, produktif dan kompeten merupakan konsekuensi logis dari perkembangan teknologi saat ini. Proses penyerapan calon tenaga kerja dengan pelatihan tersebut, maka akan menjadi peluang

⁵⁸Hasil wawancara dengan Willyanto Salmon Kepala UPTD BLK Disnakertrans Kabupaten Karawang

besar bagi masyarakat untuk ikut mempelajari, berusaha, dan berkarya sehingga dapat memperoleh kesempatan bagi para pekerja.

Sebagai daerah lumbung padi yang saat ini menjadi kawasan industri tentu akan menjadi tantangan bagi masyarakat Karawang untuk menghadapi MEA. Dengan adanya inovasi-inovasi masyarakat karawang dapat bersaing terutama dalam sektor industri. Situasi yang demikian, tentu penyerapan calon tenaga kerja di sektor industri masyarakat harus lebih kreatif saat proses pelatihan di Balai Latihan Kerja. Ketika proses pelatihan berlangsung maka akan menjadikan proses transfer ilmu bagi calon tenaga itu sendiri. Hal itu justru, berdampak pada konsistensi masyarakat saat ingin bekerja di tiap-tiap perusahaan. Oleh karena itu, dalam konteks ini penulis lebih merujuk pada inovasi pelatihan sebagai sudut pandang sehingga penulis tidak keluar dari koherensi kausalitasnya.

Selain melakukan penyerapan calon tenaga kerja untuk menekan pengangguran yang ada, Disnakertrans Kabupaten Karawang juga mendorong adanya perluasan kesempatan kerja untuk tenaga lokal yang ada di Karawang. Menurut Pak Suroto secara jelas dapat diketahui isi Peraturan Bupati No 8 tahun 2016 tentang perluasan kesempatan kerja pasal 7 ayat 3, sebagai berikut :

“program dan kegiatan perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dengan menyerap calon tenaga kerja lokal sekurang-kurangnya 60 % orang

Karawang yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK). ”⁵⁹

Dalam pasal 7 ayat 3 tersebut menjelaskan bahwa, adanya presentase 60% bagi orang Karawang tidak lain dalam penyerapan tenaga asli daerah dan untuk meminimalisir angka pengangguran yang ada di Karawang. Artinya disini adalah perusahaan atau industri yang ada di wilayah Kabupaten Karawang wajib memberdayakan calon tenaga kerja lokal untuk dapat bekerja di perusahaan tersebut. Hal tersebut agar calon tenaga kerja lokal yang ada di Karawang memperoleh kesempatan kerja yang lebih dengan adanya perusahaan-perusahaan di Karawang sehingga nantinya angka pengangguran di Karawang bisa ditekan dan ketika banyak masyarakat Karawang yang sudah bekerja tentu kesejahteraannya pada akhirnya akan lebih terjamin lagi.

Di lain sisi, bukan berarti tidak memberi kesempatan kepada orang luar daerah untuk bekerja di Karawang, akan tetapi perusahaan dapat memberikan prioritas yang utama bagi orang asli Karawang. Menjadi sebuah konsistensi para perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Karawang untuk memberikan timbal balik berupa penyerapan calon tenaga kerja terutama orang asli Karawang. Dari substansi perda diatas, menurut penulis bahwa, kebijakan perda tersebut merupakan peluang besar untuk calon tenaga kerja asli Karawang. Artinya, calon calon tenaga kerja

⁵⁹Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Perluasan Kesempatan Kerja di Kabupaten Karawang Pasal 7 Ayat 3

karawang harus mampu memposisikan sebagai calon tenaga yang berkualitas sebagaimana yang menjadi visi misi Disnakertrans Kabupaten Karawang.

Namun perda yang mengatur 60 % tersebut bertolak belakang dengan data empirik penulis dapatkan yaitu masih tingginya jumlah penganggur terbuka di Kabupaten Karawang, jumlah penganggur terbuka di Karawang Tahun 2015 sebanyak 113.693 orang⁶⁰. Hal tersebut yang menjadi tugas pemerintah daerah untuk menerapkan peraturan daerah yang mengedepankan konsisten Perda No 8 Tahun 2016. Menurut analisis penulis perda diatas masih dianggap lemah, artinya peraturan daerah sebagai legitimasi yang dianggap sah oleh pemerintah dan pertimbangan-pertimbangan yang matang mengenai pengelolaan ketenagakerjaan daerah. Hal ini masih maraknya pengangguran terbuka di Karawang. Sistem dan budaya organisasi di birokrasi terkadang menjadi faktor yang mudah diintervensi oleh pihak lain. Seperti perusahaan asing yang mendirikan di Karawang, pada konteks penyerapan terkadang perusahaan asing tidak memahami sistem peraturan daerah yang sudah ditetapkan. Menerima atau menyerap calon tenaga kerja tanpa melalui disnakertrans, hal ini akan berdampak kepada calon calon tenaga kerja yang ada di Kabupaten Karawang.

⁶⁰Disnakertrans Karawang Tahun 2015

Dalam konteks inovasi penyerapan, menurut penulis bahwa, angka 60 % adalah angka yang memberikan peluang untuk menyerap calon tenaga kerja karawang, namun pada kongkritnya perda tersebut masih belum maksimal, karena perlunya pengawasan secara ketat terhadap perusahaan-perusahaan yang berada diwilayah kerjanya. Selama ini banyak perusahaan yang mengabaikan aturan perda tersebut. Dengan masih tingginya angka pengangguran terbuka di Kabupaten Karawang tentu menjadikan pekerjaan rumah bagi pemerintah daerah untuk memberikan tindakan tegas bagi perusahaan yang memang terbukti melanggar perda tersebut. Pemerintah daerah memiliki peran yang strategis untuk melakukan kontrol terhadap setiap perusahaan yang ada di Karawang dan memastikan agar angka 60% pemberdayaan calon tenaga kerja lokal Karawang dapat dijalankan oleh perusahaan.

3. Inovasi Kelembagaan Dengan Mitra Kerja

Integritas dalam sebuah organisasi adalah hal yang penting untuk mendorong suatu kejujuran yang di implementasikan secara nyata dalam tindakan sehari-hari. Pada bagian ini, Dinas Ketenagakerjaan sebagai organisasi pemerintah yang mewadahi tenaga-calon tenaga kerja yang ada di Kabupaten Karawang. Maka, dinas harus mampu untuk menajalankan integritas agar dapat mencapai visi dan misi bersama. Hal ini, dapat dilihat pada pernyataan narasumber Pak Suroto⁶¹dibawah ini ialah sebagai berikut :

⁶¹Hasil wawancara dengan H. A. Suroto, SE, sebagai Kepala Dinas Calon tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang pada

“Selaku kepala dinas saya selalu menekan kepada jajaran semua proses kerja dan perilaku kerja berjalan dengan sepenuh hati, totalitas, jujur, dan bertanggung jawab. Integritas di tempat kerja dimulai dari diri saya dan semua jajaran yang ada di disnaker, oleh sebab itu. Integritas organisasi merupakan point penting mendorong semua sumber daya manusianya untuk melayani masyarakat hal ini berkaitan dengan ketenagakerjaan kabupaten karawang”

Dari pernyataan diatas, penulis menganalisa kembali bahwa integritas yang dilakukan di pemerintahan dinas ketenagakerjaan Kabupaten Karawang sejalan dengan proses kinerja yang ada di ikatan dinas tersebut. Oleh karnanya menurut penulis, konteks diatas masih menitik tekankan kepada sumber daya manusianya, hal ini sebagai kepala pimpinan menyadari segala tugas dan fungsi untuk menjalankan suatu program pemerintahan memang membutuhkan integritas baik dari pimpinan sampai jajarannya. Dalam penelitian ini pelayanan kepada calon-calon tenaga kerja disnakertrans harus mampu untuk melayani secara totalitas agar semua elemen masyarakat yang ingin bekerja di Kabupaten Karawang terserap dengan sesuai prosedur yang di tetapkan.

Bekerja dengan sepenuh hati adalah harapan semua insan masyarakat yang ingin dilayani oleh pemerintah. Semua itu tergantung dengan intruksi pimpinan yang berlandaskan pada visi dan misi dinas ketenagakerjaan Kabupaten Karawang. Jika tidak sesuai maka akan menimbulkan kontradiksi dengan bawahan yang ada di jajaran Dinas Pemerintahan.

a. Meningkatkan Kerjasama Disnakertrans dengan Perusahaan-Perusahaan

Suatu keberhasilan program akan sangat mempengaruhi integrasi organisasi pemerintah. Dapat dilihat hasil wawancara yang sama dengan Pak Suroto⁶² dibawah ini sebagai berikut :

“Memang suatu program di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Karawang tidak hanya di tentukan dengan Kadis nya saja, akan tetapi. Semua elemen yang ada di bidang-bidang structural Disnakertrans dan Pihak-pihak swasta seperti Perseroan Terbatas (PT) juga yang sudah bekerja sama dengan Pemerintah Kabupaten Karawang agar dapat terintegritas semua tujuan bersama. Pemerintah juga membutuhkan pihak swasta namun sebaliknya”

Melanjutkan analisis diatas, dapat dijelaskan bahwa pemerintah daerah sebagai pelaksana kebijakan yang sudah disepakati oleh semua *stakeholder*. Pernyataan diatas dapat diasumsikan capaian suatu kebijakan ternyata tidak hanya ditentukan oleh pimpinan akan tetapi semua elemen sumber daya manusia yang ada jajaran pemerintah daerah terutama di dinas ketenagakerjaan. Oleh sebab itu, menurut hemat penulis berpendapat bahwa keberhasilan dinas tidak bisa berhasil apabila semua pihak tidak mendukung suatu kebijakannya pemerintah. Namun membahas integritas tidak lepas dengan konsistensi antara pikiran dan tindakan dalam mengambil putusan.

Pernyataan diatas saling membutuhkan antara kedua pihak. Hal ini, akan berkesinambungan antara pemerintah dan NGO (*non government*),

⁶² ibid

tentu dalam hubungan antaran kedua pihak sangat menentukan keberhasilan pemerintah, keterkaitan tersebut dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada seperti, apabila perseroan terbatas (PT) membutuhkan karyawan, disnakertrans sebagai tangan pemerintah membuka peluang besar yang dibutuhkan oleh semua PT tersebut. Maka akan otomatis terjadi simbiosis mutualisme saling menguntungkan kedua belah pihak. Integrasi tersebut jelas saling menentukan sikap yang positif selama proses kebijakan pemerintah dengan non pemerintah sejalan dengan sesuai tujuan bersama.

Seperti PT. Mizushima Metal Works Indonesia adalah Industri Manufacturing yang salah satu Perseroan Terbatas berkerja sama dengan Pemerintah, sebagai mana wawancara yang sama dengan Ibu Remi ialah sebagai berikut :

“Pemagangan di PT kami ada 10 orang. Pemagangan yang baru lulus dari SMK/Sedarajat, 10 orang tersebut akan diberikan tugas dan pelatihan khusus yang diawasi oleh instruktur, setelah 6 bulan akan diketahui proses pemagangan tersebut. Dari A sampai J si B dan si C yang memiliki etos kerja, terampil, mempunyai semangat kerja, jumlah yang ada akan menentukan generasi calon tenaga kerja berikutnya PT tidak perlu meminta kepada Disnakertrans lagi”

Pada penjelasan diatas, adalah salah satu PT yang sudah bekerja sama dengan pemerintah. Kerja sama tersebut tentu memberikan dampak yang positif bagi Pemerintah Kabupaten Karawang salah satunya Pengelola Calon tenaga kerja yang ada di Karawang. Inovasi Pemerintah terus dijalankan sesuai dengan perkembangan calon tenaga kerja yang ada, namun

masih minimnya fasilitas pemagangan di setiap perusahaan. Karena setiap tahunnya akan terus bertambah jumlah calon tenaga kerja baru dalam setiap tahunnya.

Pembahasan diatas yang sudah disinggung bahwa ada 200 perusahaan yang sudah bekerjasama dengan Disnakertrans Kabupaten Karawang. Jika diasumsikan 10 orang setiap perusahaan, kemudian dikalikan 200 perusahaan, maka ada 2000 orang/enam bulan satu kali. Artinya adalah dalam setiap periode 6 bulan sekali maka akan ada 2000 orang yang akan diterima untuk magang di perusahaan. Dalam 1 tahun maka kurang lebih akan ada 4000 calon tenaga kerja yang akan terserap ke perusahaan melalui program magang ini. Hal tersebut menjadi salah satu inovasi dari pemerintah daerah dengan menggandeng perusahaan yang ada di Kabupaten Karawang dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Inovasi tersebut untuk menyaring calon tenaga kerja baru yang setidaknya sudah memiliki bekal skill yang dimiliki di tiap-tiap perusahaan. Artinya ketika perusahaan membutuhkan calon tenaga kerja baru, SDM tersebut sudah siap ditempatkan di tiap-tiap bidang masing-masing.

b. Pemanfaatan BLK Dalam Meningkatkan Kompetensi dan Kualitas Calon Tenaga Kerja

Selain bermitra dengan perusahaan yang ada dalam pengelolaan calon tenaga kerja, Disnakertrans Kabupaten Karawang juga bermitra dengan Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Karawang untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas calon tenaga kerja di Karawang. BLK Kabupaten

Karawang sebagai salah satu kepanjangan tangan dan juga mitra kerja Disnakertrans dalam pengelolaan calon tenaga kerja, menjadi mitra strategis untuk mendorong percepatan peningkatan kualitas SDM calon tenaga kerja melalui program-program pelatihan. Bentuk kerjasama BLK Kabupaten Karawang sebagai mitra kerja Disnakertrans diwujudkan dalam adanya Pelatihan Berbasis Kompetensi, Pelatihan Berbasis Masyarakat dan Pelatihan Spesialis.

Pertama : Bahwa konteks pelatihan berbasis kompetensi dipandang sebagai bentuk inovasi keterampilan yang di dukung dari berbagai sektor diantaranya sektor industri, maka dengan adanya inovasi tersebut masyarakat akan lebih siap bersaing dengan keahliannya masing-masing. Tentu, jika pendidikan dan pelatihan tersebut berjalan secara efektif maka tidak akan menjadi ancaman bagi masyarakat Karawang kerana dengan masuknya MEA, calon calon tenaga kerja Kabupaten Karawang sudah mempunyai bekal yang cukup. Melalui pelatihan berbasis kompetensi ini tentu calon tenaga kerja lokal di Kabupaten Karawang akan lebih memiliki daya saing dan kompetensi kerja dalam menghadapi persaingan di era MEA.

Pelatihan kerja berbasis kompetensi ini dimaksudkan agar calon tenaga kerja memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja yang berpotensi besar di Kabupaten Karawang. Calon tenaga kerja diklasifikasi menjadi 44 kelas dengan jumlah 704 orang calon tenaga kerja yang diberikan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi⁶³. Setiap kelas

⁶³ Lakip Disnakertrans Kabupaten Karawang 2015, hal 20.

memiliki sub latihan yang berbeda dan waktu belajar yang berbeda, bertempat di UPTD BLK Disnakertrans Kabupaten Karawang. Adapun untuk klasifikasi kelas untuk pelatihan berbasis kompetensi sebagai berikut :

**Tabel 3.2. Klasifikasi Kelas Pelatihan Berbasis Kompetensi BLK-
Disnakertrans Kabupaten Karawang Tahun 2015**

Klasifikasi Kelas	Jumlah Peserta		Lama Jam
	Per Kelas	Total	
26 Kelas	16	416	230 Jam
4 Kelas	16	64	320 Jam
4 Kelas	16	64	160 Jam
8 Kelas	16	128	240 Jam
2 Kelas	16	32	320 Jam

Sumber : Lkip Disnakertrans Kabupaten Karawang, 2015.

Kedua : Pelatihan berbasis masyarakat, penulis lebih merujuk pada pengabdian, tentu inovasi ini lebih kepada calon calon tenaga kerja yang terjun langsung dengan masyarakat. Seperti⁶⁴ teknik elektro, pertanian, teknik las, teknik otomotif, aneka keterampilan, menjahit dan teknik bangunan. Hubungan sosial tersebut tentu menjadi nilai lebih bagi yang mengikuti pelatihan yang dilaksanakan oleh Disnakertrans. Dimana selain dilatih kerja, mereka juga akan berlatih secara langsung berkomunikasi yang baik ketika berada pada lingkungan masyarakat. Pola komunikasi yang baik antara calon-calon tenaga kerja dengan lingkungan inilah yang nantinya akan menjadi bekal untuk bisa memudahkan mereka dalam beradaptasi dengan rekan-rekan kerja di lingkungan kerja/perusahaan.

Pelatihan kerja berbasis masyarakat ini berbeda dengan pelatihan kerja berbasis kompetensi. Dimana pelatihan kerja berbasis masyarakat ini

⁶⁴Profil Balai Latihan Kerja Disnakertrans Kabupaten Karawang

dilaksanakan bukan di ruang kelas seperti yang disediakan di UPTD BLK melainkan pelatihan yang langsung dilingkungan masyarakat. Memanfaatkan sumber daya alam yang berada di desa dan berpotensi untuk membuka peluang usaha, tempat dan potensi-potensi tersebar di beberapa wilayah Kabupaten Karawang. Pelatihan yang diberikan berupa pelatihan menjahit dan handy craft, budidaya ikan air tawar, pengolahan jamur merang, dan kegiatan pemberdayaan tenaga kerja muda dan wanita melalui sarana usaha. Untuk pelaksanaan pelatihan ini diikuti sebanyak 1.065 pencari kerja.⁶⁵

**Tabel 3.3. Klasifikasi Pelatihan Berbasis Masyarakat BLK-
Disnakertrans Kabupaten Karawang Tahun 2015**

Klasifikasi	Jumlah Peserta
5 Paket Pelatihan	100 orang
2 Kelompok	40 orang
2 Kelompok	40 orang
2 Kelompok	40 orang
Listrik Instalasi Penerangan	69 orang
Mesin Produksi	1 orang
Teknik Sepeda Motor	181 orang
Menjahit	25 orang
Processing Hasil Pertanian	27 orang
Listrik Instalasi	3 orang
Menjahit Garmen	104 orang
Las Listrik	16 orang
Training PLC Siemens	11 orang
Las Industri	35 orang
Adm. Perkantoran	43 orang
Pengolahan Hasil Pertanian	80 orang
8 Kelompok	160 orang
3 Kelompok	90 orang

Sumber : Lakip Disnakertrans Kabupaten Karawang, 2015.

⁶⁵ Opcit, hal 21.

Ketiga : Pelatihan spesialis ini adalah instrument pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan dapat mentransfer pengetahuan, ketrampilan, dan etos kerja produktif. Dengan meningkatkannya kualitas calon calon tenaga kerja, maka kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar negeri semakin terbuka lebar, sehingga mengurangi angka pengangguran. Disnakertrans berkerjasama dengan BLK Kabupaten Karawang untuk membantu pengembangan kualitas SDM tenaga kerja dengan Pelatihan kewirausahaan. Pelatihan ini dilaksanakan Disnakertrans melaui UPTD BLK dengan melatih pencari kerja sebanyak 400 pencari kerja yang terbagi menjadi 25 kelas @16 orang per kelas.⁶⁶ Adapun untuk rincian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.4. Klasifikasi Kelas Pelatihan Specialisasi BLK-Disnakertrans Kabupaten Karawang Tahun 2015

Klasifikasi Kelas	Jumlah
Prosesing Hasil Pertanian	6 kelas
Handycraft	5 kelas
Tatarias Wajah dan Rambut	2 kelas
Tataboga	4 kelas
Perikanan	2 kelas
Menjahit	2 kelas
Otomotif	2 kelas
Listrik	2 kelas

Sumber : Lakip Disnakertrans Kabupaten Karawang, 2015.

Oleh karna itu, penulis menjelaskan kembali bahwa, inovasi pemerintahan mengenai pengelolaan calon tenaga kerja terutama indikator inovasi penyerapan calon tenaga kerja yang salah satunya yaitu, Balai

⁶⁶ Ibid, hal 26.

Latihan Kerja (BLK) sebagai wadah untuk melatih calon-calon tenaga kerja yang berkualitas. Inovasi ini tentu salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas calon tenaga kerja, khususnya bagi masyarakat yang hanya memiliki tingkat pendidikan setara dengan SLTP dan SMA, yang biasanya memiliki ketrampilan rendah dan tidak mampu melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

B. Kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan Strategi Inovatif Dinas Calon tenaga kerjadan Transmigrasi (Disnakertrans) terhadap pengelolaan tenaga kerja dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)?

Adapun kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya ialah :

1. Kendala Internal

Untuk kendala internal dalam pengelolaan calon ketenagakerjaan di Disnakertrans Kabupaten Karawang, masih kurangnya SDM yang memiliki keahlian dalam melakukan analisis mengenai kebutuhan training bagi calon tenaga kerja. Untuk SDM pegawai yang ada di Disnakertrans Kabupaten Karawang belum memiliki keahlian khusus dalam hal analisis kebutuhan mengenai training untuk calon tenaga kerja. Untuk pegawai yang ada sekarang ini dalam melakukan pekerjaan sesuai bidang kerja / job desknya. Jadi Disnakertrans Kabupaten Karawang perlu sekali orang-orang yang memang memiliki keahlian khusus dalam hal pelaksanaan analisis untuk recruitmen calon tenaga kerja.

Selain itu juga untuk sistem penginformasian mengenai lowongan kerja belum menjangkau seluruh lapisan masyarakat. Masih banyak calon tenaga kerja yang berasal dari daerah pedesaan kurang mengetahui informasi lowongan pekerjaan. Hal ini dikarenakan kurangnya sosialisasi secara langsung yang dilakukan oleh pegawai dinas tingkat kelurahan/kecamatan. Untuk kendala selanjutnya Disnakertrans belum memiliki data-base penyimpanan berkas lamaran dari calon tenaga kerja secara elektronik. Selama ini dalam proses penerimaan berkas lamaran dari calon tenaga kerja masih dalam bentuk hard copy, sehingga setelah selesai kegiatan penerimaan tenaga kerja berkas-berkas dari pelamar tersebut hanya terbuang begitu saja karena belum adanya data-base penyimpanan berkas secara online.

2. Kendala Eksternal

Adapun untuk kendala eksternal ini berasal dari luar Disnakertrans, jadi lebih mengarah kepada kualitas dari calon tenaga kerja. Kendala eksternal yang ditemukan dilapangan yakni masih rendahnya tingkat Pendidikan dari calon tenaga kerja. Adapun data mengenai calon tenaga kerja dilihat dari tingkat Pendidikan sebagai berikut :

Tabel 3.5. Data Tingkat Pendidikan Calon Tenaga Kerja

Disnakertrans Kabupaten Karawang Tahun 2015

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Calon Calon Tenaga Kerja
1	Tidak/BelumTamat SD	60
2	SD	4.958

3	SMP	7.209
4	SMA	7.971
5	SMK	10.889
6	Diploma	472
7	Sarjana	329
	Total	31.888

Sumber :Disnakertrans Kabupaten Karawang, 2015.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwasannya untuk rata-rata tingkat Pendidikan calon tenaga kerja di Kabupaten Karawang masih ditingkat SMA/SMK yakni kurang lebih 18.860 orang, dan untuk tingkat Pendidikan tinggi (diploma/sarjana) hanya sekitar 801 orang. Hal tersebut masih kalah jauh dibandingkan dengan calon tenaga kerja dengan tingkat pendidikan lulusan SD yang justru lebih tinggi jumlahnya yakni 4.958 orang. Apabila digeneralisasikan dilihat dari tingkat prosentasenya, untuk tingkat pendidikan dari calon tenaga kerja yang ada di Karawang ini rata-rata berpendidikan menengah (SMA/SMK) yakni 59,14%, kemudian 15,54% memiliki tingkat pendidikan rendah yakni lulusan SD dan hanya 5,76 % yang sudah berpendidikan tinggi (diploma/sarjana). Melihat dari gambaran tabel di atas memang untuk tingkat pendidikan dari calon tenaga kerja yang masih rendah menjadi kendala eksternal yang harus diatasi oleh Disnakertrans Kabupaten Karawang terhadap pengelolaan tenaga kerja khususnya dalam hal untuk meningkatkan kualitas calon tenaga kerja.