

**STRATEGI INOVATIF PEMERINTAH KABUPATEN KARAWANG  
TERHADAP PENGELOLAAN KETENAGAKERJAAN DALAM  
MENGHADAPI MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (MEA)  
(Studi Kasus: Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten  
Karawang)**

**AMALINA**

*NIM: 20110520012*

Jurusan Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

*e-mail:* [amalina.2011@fisipol.umy.ac.id](mailto:amalina.2011@fisipol.umy.ac.id)

**Abstrak**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui : 1) Strategi Inovatif Disnakertrans dalam menghadapi MEA, 2) Kendala yang dihadapi Disnakertrans terhadap pengelolaan tenaga kerja dalam menghadapi MEA. Objek penelitian ini yakni Disnakertrans Kabupaten Karawang karena terkait adanya isu strategis yang akan ditangani terhadap pengelolaan tenaga kerja yang meliputi tingginya angka pengangguran, rendahnya kompetensi sumber daya tenaga kerja, masih minimnya advokasi sosialisai dan perlindungan bagi calon tenaga kerja yang bekerja keluar negeri. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Manajemen Startegis, Teori Inovasi Pemerintahan, Teori Otonomi Daerah dan Teori Ketenagakerjaan. Adapun kendala yang dihadapi ialah 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, penginformasian mengenai lowongan kerja belum menjangkau seluruh calon tenaga kerja yang di pedesaan dan belum memiliki data-base penyimpanan berkas lamaran calon tenaga kerja. Kemudian kendala eksternalnya yakni masih rendahnya tingkat pendidikan calon tenaga kerja.

**Kata kunci :** Strategi Inovatif, Pengelolaan Ketenagakerjaan, MEA

## PENDAHULUAN

Pembentukan MEA dilakukan melalui empat kerangka strategis, yaitu pencapaian pasar tunggal dan kesatuan basis produksi, kawasan ekonomi yang berdaya saing, pertumbuhan ekonomi yang merata, dan terintegrasi dengan perekonomian global. Upaya pencapaian masing-masing kerangka tersebut dilakukan melalui berbagai elemen dan strategi yang tercakup didalamnya. Sebagai salah satu pilar Masyarakat ASEAN, MEA tidak dapat berdiri sendiri. Melainkan sangat terkait dan perlu diperkuat oleh dua pilar lainnya, yaitu pilar Masyarakat Politik-Keamanan ASEAN dan pilar Masyarakat Sosial Budaya ASEAN. Pilar MEA bersama kedua pilar tersebut diharapkan dapat membentuk sinergitas bersifat “*mutually re-inforcing*”.

Perkembangan perekonomian Kabupaten Karawang selama kurun waktu lima tahun (2007-2013), yang diukur dengan beberapa indikator ekonomi cukup memberikan harapan terhadap peluang berinvestasi di daerah ini.<sup>1</sup> Isu strategis yang akan ditangani Disnakertrans Kabupaten

Karawang yakni tingginya angka pengangguran, rendahnya kompetensi sumber daya tenaga kerja, masih minimnya advokasi sosialisai dan perlindungan bagi calon tenaga kerja yang bekerja keluar negeri,<sup>2</sup> MEA menjadi suatu sistem peleburan masyarakat dalam sistem ekonomi baik di tingkat nasional maupun internasional, hal ini sangat berkesinambungan dengan Kabupaten Karawang yang merupakan salah satu kota industri terbesar di Indonesia yang banyak diperlukan tenaga kerja dalam pengembangan industri, oleh karena itu sangat perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang strategi inovatif oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang terhadap Pengelolaan Ketenaga kerjaan dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA).

### Perumusan Masalah

Untuk memberikan arah yang jelas tentang pembahasan atau analisa yang dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis mengemukakan beberapa rumusan masalah :

1. Bagaimana Strategi Inovatif Dinas Tenaga Kerja dan

---

<sup>1</sup>Ibid hal 31

<sup>2</sup>Rencana Kerja Disnakertrans Kab. Karawang 2015

Transmigrasi (Disnakertrans) terhadap pengelolaan tenaga kerja dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)?

2. Faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kendala pelaksanaan Strategi Inovatif Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) dalam pengelolaan tenaga kerja guna menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)?

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang didapat dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui strategi Inovatif Disnakertrans terhadap pengelolaan tenaga kerja dalam menghadapi MEA.
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi Disnakertrans terhadap pengelolaan tenaga kerja dalam menghadapi MEA.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Strategi**

---

<sup>3</sup>Ricky W. Griffin., Ronald J. Ebert. *Bisnis jilid 1*. Jakarta. PT. Indeks. Tahun : 2005. Hal. 249

<sup>4</sup>Mudrajad kuncoro. *Strategi bagaimana meraih keunggulan kompetitif*. Penerbit erlangga. Jakarta, tahun 2005, hal 1

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan sumber daya organisasi dalam rangka mencapai sasarannya.<sup>3</sup> Strategi adalah penentu dan sasaran jangka panjang perusahaan, ditetapkan aksi dan alokasi sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>4</sup> Tanpa strategi, sebuah organisasi seperti kapal tanpa pengemudi bergerak dan berputar dalam lingkaran, organisasi yang demikian seperti pengembara tanpa tujuan tertentu.<sup>5</sup>

Strategi yang dikembangkan perusahaan melalui proses manajemen strategis bertujuan untuk menciptakan keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) bagi perusahaan.

### **Teori Inovasi Pemerintahan**

Pemerintahan Daerah dapat mengacu pada pandangan James Q. Wilson (1989)<sup>6</sup>, tentang birokrasi Pemerintahan. Menurut Wilson bahwa birokrasi Pemerintahan dalam perspektif organisasi dapat dianalisis

<sup>5</sup>David fred. R. *Manajemen strategi konsep edisi ketujuh*. Perbalindo. Jakarta. Tahun 2002, hal 3

<sup>6</sup>Wilson, James Q. 1989. *Bureaucracy: What Government Agencies Do and Why They Do It*. US: BasicBooks a Division of Harper Collins Publishers.

dalam tiga tingkatan yaitu : (1) tingkatan operasional (*operation level*); (2) tingkatan manajerial (*managers level*); dan (3) tingkatan eksekutif (*executives level*).

*United Nations* melalui *Department of Economic and Social Affairs* (UNDESA) pada tahun 2006<sup>7</sup> menyatakan bahwa umumnya inovasi dalam pemerintahan adalah ide kreatif yang di mana jika dilaksanakan dengan sukses akan membantu memecahkan masalah publik yang bersifat mendesak.

Definisi Inovasi Tata Pemerintahan menurut<sup>8</sup> Awang Anwaruddin Proses yang dilakukan organisasi untuk melakukan terobosan-terobosan pembaharuan (*breakthrough innovation*) yang terus-menerus dilaksanakan dan dipelajari sehingga menghasilkan perubahan yang signifikan dalam kelembagaan, ketatalaksanaan, proses pelayanan, atau konsep-konsep tata pemerintahan untuk disebarluaskan dalam upaya mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi.

---

<sup>7</sup>UNDESA. 2006. *Innovations in Governance and Public Administration: Replicating What Works*. New York: United Nations Publication.

## **Teori Otonomi Daerah**

Definisi dalam arti luas dan sempit tentang Pemerintah Daerah di dalam UU No. 23 Tahun 2014 pada ayat 2 adalah Pemerintah Daerah merupakan penyelenggaraan urusan Pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam UUD RI 1945.

Pemerintah daerah adalah kepala daerah sebagai unsur Penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin Pelaksanaan Unsur Pemerintahan yang menguji kewenangan daerah otonom dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga Perwakilan Rakyat Daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah. Desentralisasi adalah Penyerahan pemerintahan oleh pemerintah pusat kepada daerah otonom berdasarkan asas otonom.

<sup>8</sup>Persentasi Inovasi Tata Pemerintahan, Awang Anwaruddin, Lembaga Administrasi Negara  
<http://www.slideshare.net/Mazawang/inovasi-tata-pemerintahan>

Tugas pembantuan adalah penugasan dari pemerintah pusat kepada daerah otonom untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah pusat atau pemerintahan daerah provinsi kepada daerah Kabupaten / Kota untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahannya yang menjadi kewenangan daerah provinsi.

### **Teori Ketenagakerjaan**

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 bab 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat<sup>9</sup>. Sedangkan menurut DR Payaman Simanjunak dalam bukunya "Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia" Tenaga Kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan

kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

#### **1. Klasifikasi Tenaga Kerja**

Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang ditentukan.<sup>10</sup> Maka klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenagakerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan.

#### **2. Masalah Ketenagakerjaan**

Permasalahan yang timbul dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia adalah sebagai berikut :<sup>11</sup>

- a. Perusahaan Lapangan Pekerjaan
- b. Peningkatan Mutu dan Kemampuan Kerja
- c. Penyebaran Tenaga Kerja
- d. Perlindungan Tenaga Kerja

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian yang bertipe deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif menurut Bogdan dan Taylor dalam Moleong<sup>12</sup>, diartikan sebagai prosedur penelitian

---

<sup>9</sup>Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan ( vol 17 no 6, 2011), hal 708

<sup>10</sup>Pius Partanto dkk, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: Arkola, 2001), hal 345

<sup>11</sup>Cosmas Batubara, *Masalah Tenaga Kerja Dan Kebijakan Di Indonesia*, Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Manajemen Konsensus Dalam Bisnis, hal 4-7

<sup>12</sup>Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung, Remaja Rosdakarya, 2012, hal 4

yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Denzin dan Lincoln<sup>13</sup> menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.

Pendekatan kualitatif merupakan data yang berupa kata atau kalimat, gambar, skema yang belum diangkakan sedangkan, Pendekatan deskriptif yaitu menggambarkan apa yang terjadi pada saat melakukan penelitian seperti mencatat, menganalisa, menginterpretasikan kondisi-kondisi yang sekarang ini terjadi dan ada.

### **Jenis Data**

Menurut Lofland<sup>14</sup> mengatakan bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain menurut cara pengumpulannya secara garis besar data penelitian

dibedakan menjadi 2 (dua) jenis, antara lain sebagai berikut :

#### a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui pengamatan dan wawancara dengan informan atau responden.

#### b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data tambahan berupa informasi yang akan melengkapi data primer.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Proses pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini meliputi tahap-tahap sebagai berikut<sup>15</sup>:

#### a. Wawancara

Teknik wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu, percakapan itu dilakukan oleh pihak kedua, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

#### b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknis pengumpulan data dari setiap bahan tertulis ataupun berbentuk film.

### **Teknik Analisis Data**

---

<sup>13</sup>ibid, hal 5

<sup>14</sup>Ibid hal 157

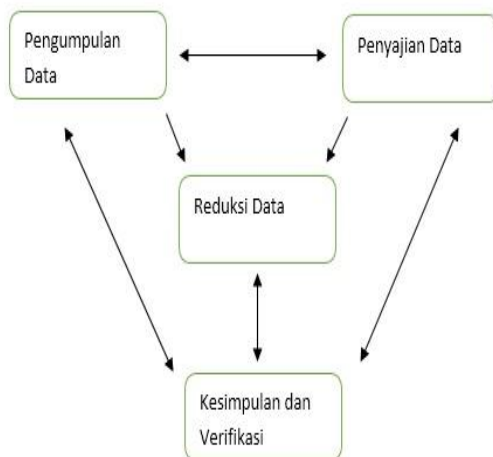
<sup>15</sup>Moleong, Metode Penelitian Kualitatif, Bandung, Remaja Rosdakarya, 2012, hal 186

Menurut Bogdan dan Biklen analisa data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan berkerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi suatu yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain<sup>16</sup>.

Penelitian yang kaya data tidak akan berarti sama sekali jika data tersebut tidak dirangkai dalam struktur makna yang logis. Adapun komponen analisis data Model Interaktif adalah sebagai berikut :

**Gambar 1.1.**

**Komponen Analisis Data Model Interaktif (*Interactive Model*)**



*Sumber* : diadopsi dari Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman

<sup>16</sup> Moleong, Metode Penelitian Kualitatif, Bandung, Remaja Rosdakarya, 2012, hal 248

**HASIL PENELITIAN**

Data pada penelitian ini didapat berdasarkan fakta yang terjadi dilapangan dimana peningkatan perekonomian Kabupaten Karawang ini dapat dilihat dari PDRB Kabupaten Kabupaten Karawang tahun 2013 atas dasar harga berlaku (ADHB) diperkirakan telah mencapai 81,68 trilyun rupiah, sedangkan atas dasar harga konstan (ADHK) sebesar 27,35 trilyun rupiah. Angka ini mengalami kenaikan dibandingkan pada tahun 2012 dimana PDRB ADHB sebesar 71,32 trilyun rupiah dan PDRB ADHK nya sebesar 25,34 trilyun rupiah.

Besarnya kapasitas ekonomi yang terbentuk sebagai ukuran kemajuan perekonomian di Karawang serta merta dapat diklaim sebagai bukti kesuksesan program Pemerintah, baik tingkat Pemerintah Kabupaten Karawang maupun tingkat Provinsi dan tingkat pusat. Besaran kontribusi belanja total Pemerintah secara empirik realtif kecil yaitu menunjukkan berada pada kisaran 2,33 persen. Efektifitas kebijakan dan program yang dilaksanakan juga ukuranya belum dapat dibuktikan dalam jangka

pendek. Beberapa indikator lain juga perlu dikaji secara stimulant dengan ukuran kemajuan pembangunan ekonomi yang dicapai suatu daerah diantaranya adalah tingkat inflasi, angka pengangguran, Indeks Pembangunan Manusia (IPM), pertumbuhan penduduk dan sebagainya.

Selama kurun waktu 2008-2013, bersamaan dengan kota Bandung dan kota Depok, Kabupaten Karawang termasuk satu dari tiga daerah di Jawa Barat yang laju pertumbuhan ekonominya selalu berada diatas. Pada tahun 2012 meski masih sangat sementara posisinya, menjadi lebih rendah dari rata-rata pertumbuhan provinsi maupun nasional, namun pada tahun 2013 mengalami kenaikan, diperkirakan akibat adanya kenaikan produksi komoditas pertanian dan banyaknya industri baru yang dibangun di daerah Karawang.

Dari 5,44 persen pada tahun 2012 tubuh menjadi 7,92 persen pada tahun 2013. Perkembangan perekonomian Kabupaten Karawang selama kurun waktu lima tahun (2007-2013), yang diukur dengan beberapa indikator ekonomi cukup memberikan

harapan terhadap peluang berinvestasi di daerah ini.<sup>17</sup>

Dari uraian ketenagakerjaan yang terjadi diatas, peneliti menemukan banyaknya peluang-peluang besar dalam pengelolaan tenaga kerja oleh Disnakertrans Kabupaten Karawang yang bersifat inovatif, dan potensi yang dimiliki Kabupaten Karawang menjadi landasan utama peneliti ingin melaksanakan penelitian di Kabupaten Karawang. Sehingga peneliti dapat menemukan strategi inovatif manakah yang sesuai dalam pengelolaan tenaga kerja.

MEA menjadi suatu sistem peleburan masyarakat dalam sistem ekonomi baik di tingkat nasional maupun internasional, hal ini sangat berkesinambungan dengan Kabupaten Karawang yang merupakan salah satu kota industri terbesar di Indonesia yang banyak diperlukan tenaga kerja dalam pengembangan industri, oleh karena itu sangat perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang strategi inovatif oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang terhadap Pengelolaan Ketenaga kerjaan dalam

---

<sup>17</sup>Ibid hal 31



Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA).

## **PEMBAHASAN**

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 :

### **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 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.

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

#### **a. Meningkatkan Kerjasama dengan Dinas Pendidikan**

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.

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 ”<sup>18</sup>*

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. 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.

#### **b. Menyediakan dan Memfasilitasi Balai Pemagangan**

---

<sup>18</sup> Ibid

<sup>19</sup>Hasil wawancara dengan H. A. Suroto, SE, sebagai Kepala Dinas Calon tenaga kerja dan

Artinya calon-calon tenaga kerja harus terus mengupdate perkembangan yang dikeluarkan oleh Disnakertrans salah satunya informasi lowongan-lowongan yang dikerluarkannya. 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, otomatis dia akan dikontrak. Sehingga dengan begitu angka pengangguran bisa terakomodir”<sup>19</sup>*

Kebijakan tersebut untuk meminimalisir jumlah penganggur yang ada, balai pemagangan adalah

Transmigrasi Kabupaten Karawang pada tanggal 6 Oktober 2016, pukul 13:00 WIB

tempat berlatih kemampuan/skill yang harus dimiliki oleh setiap calon tenaga kerja. 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 keterampilan bagi calon pencari kerja. Langkah ini dilakukan oleh Disnakertrans kepada para calon tenaga kerja, agar calon tenaga kerja memiliki pendidikan dan keterampilan dasar sesuai dengan kebutuhan kerja yang disediakan. Program ini diikuti sebanyak 480 orang per 30 paket.<sup>20</sup>

## **2. Strategi Inovasi Dalam Penyerapan Tenaga Kerja**

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 di suatu perusahaan. Adapun strategi lain yang sedang dikerjakan, diantaranya adalah :

### **a. Meningkatkan Diklat dan Pendidikan Keterampilan**

Artinya apabila tenaga magang yang bersangkutan telah memiliki kompetensi baik maka calon-calon tenaga kerja sudah siap untuk ditempatkan di setiap 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*

---

<sup>20</sup> Lakip Disnakertrans Kabupaten Karawang, 2015.

*selama 6 bulan kedepan, 5.000 pencari kerja akan magang mulai awal Oktober nanti”<sup>21</sup>.*

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.<sup>22</sup>

Selain itu, Disnakertrans Kabupaten Karawang juga memberikan perhatian Perluasan Kerja Bagi Tenaga Kerja Mandiri Terdidik dan Profesional Serta Penyandang Cacat.

#### **b. Dibutuhkan TNA Sebagai Wadah Kurikulum**

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 diperkuat dengan 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”<sup>23</sup>.*

Meskipun dalam konteks formulasi, TNA tersebut memang

---

<sup>21</sup> ibid

<sup>22</sup> Lakip Disnakertrans Kabupaten Karawang, 2015

<sup>23</sup> Ibid

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)”<sup>24</sup>*

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.

### **3. Inovasi Kelembagaan Dengan Mitra Kerja**

Pada bagian ini, Dinas Ketenagakerjaan sebagai organisasi pemerintah yang mewadahi calon tenaga kerja berinovasi dengan melakukan kelembagaan dengan mitra kerja. Kelembagaan yang dilakukan ialah:

#### **a. Meningkatkan Kerjasama Disnakertrans dengan Perusahaan-Perusahaan**

Seperti PT. Mizushima Metal Works Indonesia adalah Industri

---

<sup>24</sup>Hasil wawancara dengan Willyanto Salmon Kepala UPTD BLK Disnakertrans Kabupaten Karawang

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”.*

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.

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

Selain bermitra dengan perusahaan, 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.

#### **B. Kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan Strategi Inovatif Dinas Calon Tenaga Kerja dan 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.

## 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 1.1 Data Tingkat Pendidikan Calon Tenaga Kerja Disnakertrans Kabupaten Karawang Tahun 2015**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Calon Tenaga Kerja
1	Tidak/Belum Tamat 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.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Melakukan inovasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tenaga kerja dengan mendorong kualitas pendidikan calon tenaga kerja minimal harus wajib belajar 12 tahun, baik itu SMA/SMK atau MAN; kemudian juga membuat Balai Pemagangan Kerja sebagai tempat untuk berlatih meningkatkan kemampuan/skill dan kompetensi kerja setiap calon tenaga kerja; dan secara politis diperkuat dengan disahkannya Prodek Peraturan Daerah Kabupaten Karawang No 1 Tahun 2011 Pasal 12 ayat 1 menjelaskan bahwa perusahaan wajib melatih calon tenaga kerja lokal dan memberdayakannya untuk diberikan pelatihan kerja

dan ditempatkan kerja di perusahaan tersebut.

2. Melakukan inovasi dalam penyerapan tenaga kerja, dengan program pemagangan selama 6 bulan di perusahaan bagi 5.000 calon tenaga kerja tiap 6 bulan sekali; kemudian penginformasian lowongan pekerjaan melalui pemanfaatan media online, cetak maupun ditempel di mading-mading Disnakertrans, dan secara politis juga diperkuat dengan Peraturan Bupati No 8 tahun 2016 tentang Perluasan Kesempatan kerja pasal 7 ayat 3 yang menjelaskan perusahaan melakukan perluasan kerja dengan menyerap tenaga kerja lokal sekurang-kurangnya 60 % orang Karawang.
3. Melakukan inovasi kelembagaan dengan mitra kerja, melakukan kerjasama dengan 200 perusahaan dari 1.500 perusahaan yang ada di Karawang (13%) yang meliputi kerjasama pemagangan dan pelatihan peningkatan kualitas sumber daya manusia calon tenaga kerja; Kemudian menggandeng kerjasama BLK Kabupaten Karawang sebagai mitra kerja

Disnakertrans yang diwujudkan dalam adanya pelatihan berbasis kompetensi, pelatihan berbasis masyarakat dan pelatihan spesialis bagi calon tenaga kerja.

#### 4. Kendala Internal

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, penginformasian mengenai lowongan kerja belum menjangkau seluruh lapisan masyarakat terutama yang di pedesaan dan belum memiliki data-base penyimpanan berkas lamaran dari calon tenaga kerja.

#### 5. Kendala Eksternal

Untuk kendala eksternal ini berasal dari luar Disnakertrans lebih mengarah kepada kualitas dari calon tenaga kerja.

- a. Rata-rata untuk tingkat pendidikan calon tenaga kerja apabila dilihat dari tingkat prosentasenya di Karawang 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).

- b. Masih minimnya pengetahuan akan teknologi yang menjadi penghambat masuknya informasi yang disebarkan melalui media sosial atau media berbasis *oline* lainnya.
- c. Minimnya pengalaman dan jam kerja yang menyebabkan kurang berminatnya perusahaan kepada para calon pelamar kerja di Kabupaten Karawang.
- d. Rendahnya kesadaran untuk mengikuti imbauan dari Pemerintah Kabupaten dalam hal ini ialah Disnakertrans Kabupaten Karawang untuk mengikuti magang kerja.

### **Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Melakukan kerjasama dengan pihak ketiga (konsultan manajemen SDM) untuk melakukan analisis

dan mendata kebutuhan training calon tenaga kerja serta menempatkan calon tenaga kerja sesuai dengan kompetensi kemampuannya melalui identifikasi kebutuhan pelatihan kerja.

2. Mengadakan kerjasama dengan pemerintah desa maupun kecamatan terkait dengan penyebarluasan informasi pekerjaan agar semua calon pencari kerja khususnya yang di pedesaan semakin mudah untuk mengakses informasi dari Disnakertrans.
3. Mengimplementasikan sistem pendaftaran calon tenaga kerja berbasis web yang telah terkomputerisasi dengan baik, sehingga mampu menghemat waktu dan biaya pendaftaran bagi calon tenaga kerja serta memudahkan bagi para karyawan dalam dalam membuat laporan, karena semua data tersip dalam data base.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Amin Widjaja Tunggal. 2008. *Outsourcing Konsep Dan Kasus*. Jakarta : Harvarindo.
- Annes Eudes Wawa. 2005. *Ironi Pahlawan Devisa*. Jakarta, PT. Kompas Media Nusantara.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Sutinah, Suyanto Bagong. 2005. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta : Kencana.
- Batubara Cosmas. *Masalah Tenaga Kerja Dan Kebijakan Di Indonesia*. Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Manajemen Konsensus Dalam Bisnis.
- Sunyoto Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. I (Yogyakarta : CAPS,2012).
- David, F. R. 2002. *Manajemen Strategi Konsep Edisi Ketujuh*. Jakarta : Perbalindo.
- Hartog, D. D., De Jong, J. 2003. *Leadership As A Determinant Of Inovative Behaviour. A Conceptual Framework*.
- Dwiyanto, Agus, Dkk. 2006. *Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Everett M. Rogres. *Diffusion Of Inovation*. The Free Press, New York.
- Stoner James A. F., Freeman R. Edward. *Manajemen Intermedia*. University Of Virginia.
- Malayu S. P. 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Moleong. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rodakarya.
- Koncoro Mudrajad. 2005. *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Mutiara S. Panggabean. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. 2 (Bogor : Ghalia Indah, 2004).
- Pervaiz K. Ahmed And Charles D. Shepherd. *Innovation Management : Context, Strategis, System And Processes*.
- Pratanto Pius, Dkk. 2001. *Kamus Ilmiah Popular*. Surabaya : Arkola.
- Moleong. 2011. *Kamus Ilmiah Popular*. Bandung : Rosdakarya.
- Siagian P. Sondang. 2008. *MPA. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Subekti R. *Aneka Perjanjian*. (Bandung : Alumni Bandung. 1977).
- Ricky W. Griffin., Ronald J. Ebert. 2005. *Bisnis Jilid 1*. Jakarta. PT. Indeks.
- Manululang H. Sendjun. 1998. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta. PT. Rineka Citra.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit STIE YKPN.
- Ismail Solihin. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Stephen P. Robbins., Coulter Mary., Handoko Hani. 2002. *Manajemen Personalia. Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

Subijanto. *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*. Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan (Vol 17 No 6. 2011).

Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

Wijyantio, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.

### **Dokumen Penelitian**

BPS, *Produk Domestik Regional Bruto Kabupaten Karawang Tahun 2013*, BPS Kabupaten Karawang, 2014.

Lakip Disnakertrans Kabupaten Karawang, 2015.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Republik Indonesia No 32 Tahun 2004, Tentang Pemerintahan Daerah.

### **Homepage**

[http://www.bappenas.go.id/index.php/download\\_file/view/8711/1729/](http://www.bappenas.go.id/index.php/download_file/view/8711/1729/)

Website resmi Bappenas

<http://www.pengertianku.net/2015/05/pengertian-manajemen-strategi-serta-fungsi-dan-manfaatnya.html>.