

**Strategi Perekrutan dan Pelatihan dalam Mengurangi Angka
Pengangguran pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten
Karawang**

Abdul Anhar Hidayat¹, Wanta², Dwi Epty Hidayaty³
^{1,2,3}Universitas Buana Perjuangan Karawang
mn20.abdulhidayat@mhs.ubpkarawang.ac.id¹,
wanta@ubpkarawang.ac.id², dwi.epty@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

In Karawang Regency, the high open unemployment rate in 2020 reached 11.52%, becoming a serious challenge that has the potential to cause negative impacts such as poverty, increased crime, school dropouts, and an increase in the number of beggars on the streets. This research aims to find effective strategies in reducing the unemployment rate in Karawang Regency through recruitment and training policies. This research uses qualitative research methods, located at the Karawang Regency Manpower and Transmigration Service. In this research, the data analysis technique used is a qualitative technique. Data source testing is carried out through the triangulation method, which aims to ensure that information from different sources is re-evaluated. Apart from that, expansion can be done by combining the results of the interviews. Strategies for reducing the unemployment rate in Karawang Regency include recruitment through the infoloker website which focuses on local placements and competency-based training to improve job seeker skills. As a result, the Karawang Manpower Office has succeeded in implementing an effective strategy in reducing unemployment in Karawang Regency. This strategy includes competency-based training and recruitment via the infoloker website. Competency-based training ensures trainees develop skills and knowledge that are relevant and applicable in their work context. Meanwhile, the infoloker website facilitates the job search process, making it more effective and efficient for labor users and job seekers. These strategies have shown a positive impact in reducing unemployment and improving the quality of the workforce in Karawang Regency.

Keywords: Recruitment, Training, Unemployment, Website

ABSTRAK

Di Kabupaten Karawang, tingginya tingkat pengangguran terbuka pada tahun 2020 mencapai 11,52%, menjadi tantangan serius yang berpotensi menimbulkan dampak negatif seperti kemiskinan, peningkatan kriminalitas, putus sekolah, dan peningkatan jumlah pengemis di jalanan. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan strategi efektif dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kabupaten Karawang melalui kebijakan rekrutmen dan pelatihan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yang berlokasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah teknik kualitatif. Pengujian sumber data dilakukan melalui metode triangulasi, yang bertujuan untuk memastikan bahwa informasi dari sumber yang berbeda dievaluasi kembali. Selain itu, perluasan dapat dilakukan dengan menyilangkan hasil wawancara. Strategi dalam menurunkan angka pengangguran di Kabupaten Karawang diantaranya, perekrutan melalui *website* infoloker yang berfokus pada penempatan lokal dan

pelatihan berbasis kompetensi untuk meningkatkan keterampilan pencari kerja. Hasilnya Disnaker Karawang telah berhasil menerapkan strategi efektif dalam mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Karawang. Strategi tersebut meliputi pelatihan berbasis kompetensi dan perekrutan melalui *website* infoloker. Pelatihan berbasis kompetensi memastikan peserta pelatihan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dan dapat diaplikasikan dalam konteks kerja mereka. Sementara itu, *website* infoloker memfasilitasi proses pencarian kerja, membuatnya lebih efektif dan efisien bagi pengguna tenaga kerja dan pencari kerja. Strategi-strategi ini telah menunjukkan dampak positif dalam mengurangi angka pengangguran dan meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Karawang.

Kata kunci: Rekrutmen, Pelatihan, Pengangguran, *Website*

PENDAHULUAN

Setiap orang memiliki kebutuhan ekonomi yang semakin meningkat sebagai akibat dari pertumbuhan penduduk yang terus-menerus. Karena tidak seimbangnya jumlah penduduk dengan lapangan pekerjaan yang tersedia, pengangguran terus meningkat. Tahun 2022, Indonesia memiliki penduduk sebanyak 275 juta, menjadikannya negara dengan populasi terbanyak keempat di dunia, hanya setelah Amerika Serikat, (*Statistik Indonesia 2023*, n.d.). Sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam pembangunan negara, bertanggung jawab atas pencapaian tujuan pembangunan.

Sumber daya manusia (SDM) berfungsi sebagai penggerak untuk berbagai tindakan yang dilakukan oleh perusahaan. Perusahaan tidak akan berhasil jika memiliki modal besar tetapi sumber daya manusianya tidak profesional. Tingkat ukur dari seorang profesional terdiri dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, kemampuan komunikasi, kemampuan berinteraksi, dan dorongan untuk bekerja untuk memudahkan proses pelaksanaan (Zulkifli, 2016).

Dengan populasi yang besar, Indonesia dihadapkan pada sejumlah masalah, termasuk kemiskinan, tingkat pendidikan rendah, dan masalah pengangguran. Tingkat pengangguran yang tinggi menjadi permasalahan serius di Indonesia, yang secara ekonomi dapat mengurangi peluang peningkatan pendapatan masyarakat. Tingkat pengangguran yang tinggi juga berpotensi meningkatkan tingkat kriminalitas dan memengaruhi stabilitas pembangunan. Di Kabupaten Karawang sendiri, tingginya tingkat pengangguran terbuka pada tahun 2020 mencapai 11,52% (BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI JAWA BARAT, n.d.), menjadi tantangan serius yang berpotensi menimbulkan dampak negatif seperti kemiskinan, peningkatan kriminalitas, putus sekolah, dan peningkatan jumlah pengemis di jalanan.

Pada tahun 2022 jumlah penduduk Kabupaten Karawang mencapai 2.505.247 jiwa. Angka ini didapatkan dari hasil proyeksi dan angka tersebut masih sementara. Penduduk laki-laki pada tahun 2022 berjumlah 1.268.737 jiwa dan penduduk perempuan berjumlah 1.236.510 jiwa (BPS Karawang, 2023). Pertanian, industri, perikanan, dan pariwisata merupakan sumber daya terbesar Kabupaten Karawang .

Hal ini menghasilkan banyak perusahaan baru yang beroperasi di wilayah ini. Dengan banyaknya bisnis di daerah ini, mereka tentunya memberikan kontribusi kepada ekonomi lokal dan berdampak pada ekonomi lokal. Namun, jumlah lapangan kerja yang ada tidak cukup untuk memenuhi permintaan pekerjaan yang terus meningkat setiap tahunnya. Setiap orang memiliki kebutuhan ekonomi yang semakin meningkat sebagai akibat dari pertumbuhan penduduk yang terus-menerus. Karena tidak seimbangnya jumlah penduduk dengan lapangan pekerjaan yang tersedia, pengangguran terus meningkat.

Data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang menunjukkan adanya kebutuhan signifikan untuk mengatasi permasalahan pengangguran di wilayah tersebut (*Permasalahan Di Karawang*, n.d.). Sebagai respons terhadap tantangan ini, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Karawang telah memulai program pelatihan dan rekrutmen tenaga kerja. Tujuan utama program ini adalah mengurangi tingkat pengangguran dan meningkatkan kualifikasi sumber daya manusia (*RENSTRA DISNAKERTRANS 2021-2026*, n.d.). Program ini merupakan bagian penting dari upaya Disnakertrans Kabupaten Karawang untuk menciptakan lebih banyak peluang pekerjaan. Untuk menilai sejauh mana efektivitas program ini dalam mencapai tujuan yang diinginkan, evaluasi terhadap program tersebut perlu dilakukan.

Dalam konteks ini, analisis strategi rekrutmen dan pelatihan yang diimplementasikan oleh Disnakertrans Kabupaten Karawang menjadi penting untuk mengukur kinerja program dalam menangani masalah pengangguran. Disnakertrans Kabupaten Karawang dalam mengurangi angka pengangguran, telah merumuskan beberapa strategi. Salah satunya adalah dengan melakukan program pelatihan kerja untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di wilayah Kabupaten Karawang. Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) dirancang untuk memberikan pendekatan pelatihan yang lebih spesifik dan terukur, yang memungkinkan peningkatan kualitas karakter dan peningkatan kompetensi sesuai dengan kejuruan yang diinginkan. Pelatihan Berbasis Kompetensi dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja peserta yang berlatih.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi dibuat untuk mengatur pelaksanaan PBK. Pelatihan berbasis kompetensi akan membimbing peserta dalam mengembangkan keahlian dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Peserta didik dilatih sesuai dengan bidang kejuruan mereka dan diajarkan berbagai kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu pekerjaan, yang berguna untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas dalam pekerjaan mereka. Selain itu, pelatihan ini menanamkan sikap peserta didik dalam budaya kerja dan wirausaha serta dapat digunakan untuk memperluas pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Selain itu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang juga melakukan program pelatihan vokasi atau kejuruan untuk mengurangi

pengangguran. Dalam rangka mengimplementasikan strategi perekrutan, Disnakertrans Kabupaten Karawang telah melaksanakan *job fair* melalui *website* resmi mereka, infoloker.karawangkab.go.id. Hanya pencari kerja yang memiliki KTP Karawang yang dapat mendaftar di *website* tersebut. Sesuai dengan (Perda No. 1 Tahun 2011, 2020) pengisian lowongan pekerjaan dilakukan dengan memprioritaskan warga yang berdomisili di sekitar perusahaan, sekurang-kurangnya 60 persen dari tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Jika kuota ini tidak dapat dipenuhi, maka perusahaan dapat merekrut dari wilayah kabupaten lainnya.

Melalui *website* info loker, perusahaan dapat mengoptimalkan tempat kerja untuk menarik kandidat potensial, mencari individu yang memenuhi syarat secara aktif, membuat program referensi karyawan, dan meningkatkan kualitas wawancara kerja. Selain itu, perusahaan juga dapat membangun *employer branding* dan EVP yang unik, membuat *candidate persona*, dan memanfaatkan teknologi wawancara. Berdasarkan data dari latar belakang dan tabel *research gap* yang menunjukkan hasil yang berbeda, serta adanya kebutuhan yang signifikan untuk mengatasi permasalahan pengangguran di Kabupaten Karawang. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi perekrutan dan pelatihan dalam mengurangi angka pengangguran pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Karawang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, yakni penelitian yang bertujuan untuk memahami kejadian tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian secara holistik dengan cara deskriptif, dalam bentuk kata-kata, pada suatu konteks yang khusus (Moleong, 2017:6). Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi sesuai dengan teknik yang diuraikan (Creswell, 2017 dalam (Lee, 2019)). Studi ini berfokus pada strategi pelatihan dan perekrutan untuk mengurangi pengangguran di Kabupaten Karawang. Penelitian dilakukan di Disnaker Kabupaten Karawang selama 3 bulan yaitu November 2023 sampai Januari 2024.

Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis data atau sumber data yang digunakan oleh peneliti, yakni data primer dan data sekunder. Data primer berasal dari subjek penelitian sebagai sumber informasi yang dicari, sedangkan data sekunder berasal dari sumber seperti buku, pustaka, literatur, dan dokumen, baik tertulis maupun elektronik.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data seperti dokumentasi, wawancara, dan observasi. Peneliti melakukan dokumentasi, yang mencakup laporan kegiatan, peraturan, buku, jurnal, dan data digital yang berkaitan dengan penelitian. Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara mendalam dengan informan untuk mengetahui kondisi lapangan yang mendukung penelitian. Kemudian, peneliti memilih informan untuk meningkatkan fokus informasi.

Sumber informan kunci dan tambahan digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini mendapatkan informan kunci dari tiga informan yaitu Kepala Disnakertrans Kabupaten Karawang (RD), Kepala Bidang Bina Pelatihan dan Produktivitas (SS), dan Kepala UPTD BLK (A). Informan tambahan yaitu HL, DM sebagai anggota dan I sebagai sekretaris Disnaker Kabupaten Karawang.

Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis konten yaitu dengan menganalisis isi pembicaraan orang-orang yang secara langsung terlibat dalam proses perekrutan dan pelatihan manajemen sumber daya manusia. Untuk memastikan keabsahan data dalam penelitian ini, kriteria tertentu digunakan untuk menguji sumber data. Pengujian sumber data dilakukan melalui metode triangulasi, yang bertujuan untuk memastikan bahwa informasi dari sumber yang berbeda dievaluasi kembali. Dengan memerinci situasi yang sebenarnya terjadi di lapangan, hasil tersebut kemudian disimpulkan untuk menjawab permasalahan yang diidentifikasi dan mencari solusi terhadap strategi yang dapat diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja guna meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Karawang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil wawancara dengan informan RD selaku Kepala Dinas, SS selaku kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas dan A selaku kepala BLK terdapat beberapa hasil diantaranya:

Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang adalah sebuah lembaga pemerintah di Kabupaten Karawang, Jawa Barat. Tugas utamanya adalah mengurus tenaga kerja dan transmigrasi di wilayah kerjanya¹. Lembaga ini berlokasi di Jl. Surotokunto No.Km.6, Warungbambu, Kec. Karawang Tim., Karawang, Jawa Barat 41371. Dinas ini didirikan untuk membantu masyarakat Karawang dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja dan transmigrasi yang ada. Masyarakat Karawang dapat mendapatkan informasi tentang peluang kerja dan tentang transmigrasi, serta memperoleh bantuan untuk membantu memenuhi kebutuhan tenaga kerja dan transmigrasi di Kabupaten Karawang.

Pelatihan

Hasil wawancara dengan informan menunjukkan bahwa pelatihan di BLK memiliki banyak manfaat yang akan didapat oleh peserta ketika melakukan pelatihan di BLK, diantaranya yaitu *skill*, pengetahuan, serta akan mendapatkan beberapa fasilitas seperti seragam, alat tulis, modul, asrama BLK, Serta sertifikat yang akan diberikan secara gratis. Cara menentukan jenis pelatihan yang tepat bagi peserta untuk meningkatkan keterampilannya yaitu dengan menanyakan terlebih dahulu *passion* dari masing-masing calon peserta pada saat mereka melakukan pendaftaran. Metode yang digunakan dalam pelaksanaan pelatihan yaitu dengan memberikan materi secara teori kemudian memberikan materi secara praktik kepada siswa agar siswa BLK Karawang tidak hanya menguasai teori tetapi mereka juga pandai dalam

praktiknya. Hal ini didukung oleh hasil wawancara yang disampaikan kepada informan (A) sebagai berikut:

“Yang pertama skill kedua knowledge yang ketiga Akan mendapatkan beberapa fasilitas seperti mendapatkan seragam kemudian alat tulis kemudian modul asrama BLK gratis dan terakhir sertifikat Setelah mereka lulus dari pelatihan dan itu semuanya gratis tidak dipungut biaya mulai dari pendaftaran sampai mereka lulus” (A)

Evaluasi efektivitas pelatihan di BLK dilakukan setiap akhir pelatihan dengan cara menyebar kuesioner yang dibuat dalam format Google Form untuk diberikan kepada siswa terkait evaluasi apa saja yang bisa mereka berikan kepada pihak BLK Serta membuat grup alumni yang bisa dijadikan sebagai wadah bertukar pikiran antara pihak alumni BLK dengan pihak BLK sendiri serta grup tersebut dijadikan wadah informasi mengenai lowongan kerja yang masuk ke BLK nanti di *share* ke grup alumni tersebut. Adapun kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan diantaranya yaitu terkadang siswa itu di awal mereka berkomitmen untuk mengikuti pelatihan tapi pada pelaksanaannya baru beberapa hari ikut pelatihan mereka ada yang mengundurkan diri dengan alasan kerja, ada yang mengikuti rekrutmen kerja, serta ada yang tidak diizinkan oleh orang tuanya. Meskipun dari pihak BLK sudah melakukan sesuai dengan prosedurnya tapi pada saat pelaksanaannya hal-hal yang seperti itu adalah hal yang tidak bisa kita (BLK) antisipasi karena balik lagi kepada siswanya tersebut. Dengan diadakannya pelatihan di BLK dapat membantu menurunkan angka pengangguran. Hal ini didukung oleh hasil wawancara yang disampaikan kepada informan (RD) sebagai berikut:

“Jadi gini kan kita sasarannya gurunya itu penempatan jadi kita selalu informasi jadi yang kita latih itu berapa persen yang bisa diserap oleh perusahaan baik itu yang bekerja di perusahaan atau magang di perusahaan ataupun yang berwirausaha gitu ya ataupun yang melanjutkan kuliah Nah itu kita ada laporannya. Jadi informasinya gitu siapa yang bisa bekerja di perusahaan setelah mengikuti pelatihan untuk evaluasinya seperti itu” (RD)

“Kendalanya kadang gini misalkan kalau orang pribumi beranggapan bahwa mereka merasa akan gampang mendapatkan pekerjaan sehingga mereka kurang menerapkan kedisiplinan, pengaruh dari gadget sehingga yang menyebabkan datang kesiangan serta ketika pelatihan suka mengantuk” (SS)

Pengangguran

Berdasarkan hasil wawancara dengan tiga informan ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingginya angka pengangguran di kabupaten Karawang diantaranya:

Sumber Daya Manusia (SDM)

“Warga Karawang itu selalu menuntut lowongan pekerjaan kepada pihak pemerintah seyogyanya menurut saya harus adanya evaluasi diri sendiri yang

artinya evaluasi tersebut mengarah kepada pertanyaan seperti apakah saya sudah layak untuk bisa bekerja di perusahaan atau belum? kalau sekiranya memang masih belum layak itu harus ada pengembangan dari diri sendiri misalkan jika memang selalu gagal dalam teh artinya mereka harus belajar untuk mengupgrade diri sendiri agar ketika nanti mereka mengikuti tes kembali mereka sudah bisa untuk menyelesaikan seluruh persoalan yang diberikan oleh perusahaan” (A)

Kurangnya Lowongan Pekerjaan

Jumlah perusahaan yang ada saat ini belum bisa mengakomodir seluruh warga Karawang yang sedang mencari pekerjaan dikarenakan jumlah dari pencari kerja yang sangat banyak. Lowongan pekerjaan tidak sebanding dengan jumlah kebutuhan para pencari kerja. Hal ini didukung oleh hasil wawancara yang disampaikan kepada informan (SS) sebagai berikut:

“Kurangnya komunikasi dengan perusahaan. Meskipun sudah mensosialisasikan, ada saja perusahaan yang merekrut dari luar Karawang” (SS)

Kendala yang dihadapi oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dalam menurunkan angka pengangguran yaitu dikarenakan jumlah Lowongan kerja yang kurang dibandingkan dengan jumlah pencari kerja serta tidak semua perusahaan kuti proses rekrutmen di *website* info loker Karawang

Dampak yang ditimbulkan dari tingginya angka pengangguran bagi Kabupaten Karawang diantaranya dengan meningkatnya angka kriminalitas yang ada di Karawang serta menurunnya tingkat perekonomian bagi Kabupaten Karawang.

Upaya dalam Mengurangi Angka Pengangguran

Upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah kabupaten Karawang untuk mengatasi Tingginya tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Karawang yaitu 1. Adanya *website* info loker 2. Pelatihan di UPTD BLK, Pelatihan ini terdiri dari dua jenis yaitu pelatihan yang dilaksanakan di kantor BLK kemudian pelatihan yang dilaksanakan di desa. Untuk pelatihan yang dilaksanakan di desa itu berbasis kewirausahaan. Hal ini didukung oleh hasil wawancara yang disampaikan kepada informan (A) sebagai berikut:

*“Dengan seringnya membuat pertemuan antara pihak Disnaker dengan perusahaan-perusahaan yang ada di Karawang karena kita juga sering membuat program pertemuan antara perusahaan dengan pihak pemerintah dengan tujuan yaitu untuk mensosialisasi kan apa itu *website* info loker kemudian Bagaimana proses perekrutan di kantor Disnaker kemudian perusahaan-pesan juga mereka membuka peluang agar bisa bekerja sama dengan pemerintahan khususnya disnagara Karawang karena tidak bisa dipungkiri ada perusahaan-perusahaan yang mereka belum untuk join dengan*

Disnaker Karawang itu dikarenakan mereka masih bingung kebingungan bagaimana itu caranya kalau sekiranya rekrut di Disnaker Karawang kemudian mereka juga ada yang merasakan ketakutan kalau sekiranya mereka berafiliasi dengan pihak Disnaker Karawang ketakutan itu sendiri mungkin karena memang ada beberapa hal yang Yang mereka lakukan itu belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada di daerahnya masing-masing seperti itu makanya mereka itu memiliki rasa ketakutan atau kecemasan yang berlebih dan lain hal dan lain halnya masih banyak hal yang sebetulnya Apa itu kendala-kendalanya seperti itu ya diharapkan sih memang seluruh perusahaan itu memang bersedia untuk rekrutmen di Disnaker Karawang tidak hanya di BKK atau di Yayasan gitu ya Karena yang namanya mereka rekrut di BKK atau di Yayasan itu sebetulnya opini saya pribadi itu belum terlalu pas untuk menanggulangi pengangguran yang ada di Kabupaten Karawang karena kalau orang yang kalau BKK atau Yayasan itu mereka tidak mewajibkan harus berkata Karawang yang daftar kadang ada yang dari luar Karawang itu bisa mendaftar di lowongan tersebut berbeda dengan lowongan yang berada di Disnaker Karawang mereka yang mau ikutan lowongan di desa Karawang itu harus KTP Karawang yang tentunya itu yang akan eee menekan angka pengangguran yang ada di daerah kita Karawang” (A)

Strategi yang telah dilakukan oleh Disnaker Karawang untuk mengurangi angka pengangguran yaitu dengan diadakannya pelatihan serta mengadakan info loker *online* yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pencari kerja sehingga bisa masuk ke industri yang dituju. Info loker sendiri terdapat dua jenis diantaranya info loker Tenaga Kerja dan juga info loker untuk pemagangan.

Pembahasan

Rekrutmen

Permasalahan yang ada di Kabupaten Karawang menurut RPJMD Kabupaten Karawang tahun 2021-2026 yaitu masih tingginya tingkat pengangguran terbuka, tahun 2020 sebesar 11,52%. Upaya dalam menurunkan tingkat pengangguran terbuka yang dilakukan oleh Disnaker Karawang yaitu membuat *website* info loker.

Studi yang meneliti hubungan antara pasar tenaga kerja dan rekrutmen personel dapat dikaitkan kembali dengan Teori Pencarian Kerja (Pastore & Pompili, 2019). Pengusaha menetapkan standar pekerjaan minimum yang dapat diterima bagi seorang pekerja untuk dipekerjakan (kualitas reservasi) berdasarkan skala preferensi mereka sendiri dan mencari orang untuk dipekerjakan sampai manfaat marginal yang diperoleh dari penelitian berikutnya lebih besar daripada biaya marginal yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Setelah pemberi kerja memastikan kualitas seorang pekerja melalui metode seleksi (*curriculum vitae*, tes, angket, simulasi, wawancara, referensi, magang, masa percobaan, dan lainnya), dan lebih besar atau sama dengan standar minimal yang diperkirakan, maka proses

penelitian akan berhenti dan pekerja akan dipekerjakan, jika tidak, proses akan berlanjut.

Studi (Yunikawati et al., 2017) menemukan bahwa di daerah-daerah yang tingkat penganggurannya lebih rendah, upaya rekrutmen pemberi kerja lebih intensif karena organisasi-organisasi menghadapi masalah kekurangan tenaga kerja dan tingginya persaingan. (Zein et al., 2023) berpendapat bahwa proses rekrutmen menjadi jauh lebih kompleks ketika persaingan antar perusahaan tinggi, dan menjadi lebih mudah ketika tersedia banyak pencari kerja. Apabila terjadi kelebihan permintaan tenaga kerja, rasio antara jumlah lamaran dengan ketersediaan tempat cenderung lebih rendah. Hal ini mendorong perusahaan untuk bersaing satu sama lain untuk menarik sumber daya manusia berharga yang tidak melimpah di pasar: upah reservasi pencari kerja cenderung meningkat, sehingga semakin sulit dan mahal untuk mempertemukan pihak-pihak tersebut dan juga memperpanjang durasi lowongan. Dengan kata lain, proses rekrutmen menjadi lebih sulit

Website Info Loker menjadi salah satu sarana yang efektif dalam memfasilitasi perekrutan dan penempatan tenaga kerja, diantaranya: (1) Prioritas pencari kerja lokal, *website* ini memberikan prioritas kepada pencari kerja dengan KTP Karawang, memastikan bahwa tenaga kerja lokal mendapatkan kesempatan yang setara dalam mencari pekerjaan. (2) Fokus pada penempatan lokal, dengan berfokus pada penempatan lokal, *website* ini mendukung komunitas tenaga kerja di wilayah tersebut. Ini membantu mengurangi kesenjangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja di tingkat lokal. (3) Desain yang memudahkan pengguna, *website* ini didesain dengan memperhatikan kebutuhan pengguna, baik tenaga kerja maupun pencari kerja. Kemudahan dalam mencari lowongan pekerjaan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan menjadi nilai tambah. (4) Infrastruktur teknologi yang kuat (kehadiran *server* sendiri menunjukkan bahwa *website* ini memiliki infrastruktur teknologi yang andal dan dapat mengatasi kendala operasional). (5) Membangun hubungan dengan perusahaan (melalui sosialisasi, *website* ini aktif dalam memahami kebutuhan perusahaan. Undangan perusahaan ke Disnaker dan kunjungan langsung ke kawasan/perusahaan membantu memperkuat hubungan dan memudahkan proses perekrutan), (6) Inisiatif perekrutan melalui *website* dan *job fair* (inisiatif ini tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada komunitas lokal secara keseluruhan. Menurunkan angka pengangguran adalah salah satu hasil positif dari upaya ini).

Hal ini sejalan dengan penelitian (Grunau & Lang, 2020) pengaruh media sosial terhadap rekrutmen karyawan. Cukup dengan memiliki pendekatan rekrutmen media sosial terbaik saja yang diperlukan agar segala sesuatunya dapat berjalan dengan baik. *Website* adalah platform jejaring sosial pilihan bagi bisnis ketika mencari calon pelamar. Menurut (Monear, 2020) bahwa sumber daya manusia harus menggunakan internet untuk keuntungan organisasi yang menyediakan Wiki dan blog.

Pengusaha harus memiliki strategi rekrutmen yang terdefinisi dengan baik, berkelanjutan dan konsisten untuk menarik kandidat menggunakan *website*. Mereka juga harus mengembangkan prosedur seleksi yang tepat untuk prosedur perekrutan mereka. Pengusaha harus mengetahui informasi apa yang harus dibagikan dan apa yang harus dipusatkan dalam strategi perekrutan dan proses seleksi karena media sosial juga menyediakan informasi tentang tren industri dan kekhawatiran pencari kerja. Bersiaplah menghadapi dunia baru perangkat dan aplikasi seluler, perusahaan dan perekrut. Perangkat seluler menjadi alat untuk merekrut dan memilih karyawan berkat aplikasi pemberi kerja. Banyak pencari kerja lebih memilih untuk melamar posisi segera setelah posisi tersebut diposting. Pengusaha harus memanfaatkan peluang ini dengan mengembangkan platform dan aplikasi mereka untuk menarik kandidat yang berkualifikasi tinggi (Soekarni et al., 2010).

Pelatihan

Hingga tahun 2020, sebanyak 73,39% pencari kerja mengikuti pelatihan berbasis kompetensi. Meskipun demikian, kualifikasi tenaga kerja yang tersedia masih belum sesuai dengan kebutuhan dunia usaha. Dalam menghadapi tantangan ini, perlu adanya upaya lebih lanjut untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan dapat menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Maka dengan hal itu, Disnaker Karawang melakukan beberapa upaya dalam menangani hal tersebut, diantaranya pelatihan berbasis kompetensi yaitu merupakan pendekatan yang strategis dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan peserta pelatihan. Dalam konteks ini, peserta diberdayakan untuk belajar sesuai dengan kecepatan mereka sendiri, dengan fokus pada hasil belajar yang dapat diaplikasikan dalam dunia kerja. Selain peningkatan keterampilan dan pengetahuan, peserta juga mendapatkan fasilitas seperti seragam, alat tulis, modul, dan asrama secara gratis. Sertifikat yang diberikan sebagai bukti pencapaian tingkat kompetensi menjadi nilai tambah. Di Balai Latihan Kerja (BLK), pemilihan jurusan berdasarkan minat individu memastikan keterlibatan dan motivasi peserta selama pelatihan. Evaluasi yang dilakukan melalui kuesioner dan kolaborasi dengan grup alumni membantu memastikan efektivitas pelatihan. Meskipun ada kendala, pelatihan berbasis kompetensi di BLK berhasil menurunkan angka pengangguran, membuktikan manfaatnya bagi peserta dan komunitas lokal.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Girsang et al., 2024) yang menggunakan pelatihan berbasis kompetensi dan pelatihan pemasaran di UPTD BLK Provinsi Bali yaitu Ibu Ketut Alit Putri Herlina Saraswati, S.STP, MAP di Kantor UPTD BLK Provinsi Bali pada tanggal 10 Agustus 2023 menyampaikan bahwa: Pelatihan berbasis kompetensi dapat meningkatkan mutu dan kompetensi ketenagakerjaan melalui perbaikan organisasi yang meliputi berbagai jenis pelatihan keterampilan dan keahlian sesuai keunggulan daerah, seperti di Bali pelatihan yang diberikan bersifat junior asisten administrasi, bahasa Jepang, produk makanan dan minuman, tata rias kecantikan, administrasi perkantoran, tata graha, dan kantor dasar. Meningkatkan kualitas dan kuantitas lapangan kerja melalui pelatihan guna mengurangi pengangguran, mendorong pertumbuhan dan pengembangan produktivitas usaha

kecil dan menengah, dan menyelenggarakan pelatihan berbasis masyarakat dan pelatihan berbasis kompetensi menjadi tujuan utama pelatihan di UPTD BLK Provinsi Bali.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, Disnaker Karawang telah berhasil menerapkan strategi efektif dalam mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Karawang. Strategi tersebut meliputi pelatihan berbasis kompetensi dan perekrutan melalui *website* infoloker. Pelatihan berbasis kompetensi memastikan peserta pelatihan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dan dapat diaplikasikan dalam konteks kerja mereka. Sementara itu, *website* infoloker memfasilitasi proses pencarian kerja, membuatnya lebih efektif dan efisien bagi pengguna tenaga kerja dan pencari kerja. Strategi-strategi ini telah menunjukkan dampak positif dalam mengurangi angka pengangguran dan meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Karawang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdoellah, A. Y., & Rusfiana, Y. (2016). *Teori Dan Analisis Kebijakan Publik*.
- Amalia, R. (2017). *Penempatan Dan Pengembangan Pegawai*.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat. (N.D.).
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Kompilasi Produk Administrasi Buku Profil Gender Kabupaten Pasaman*. <https://Sirusa.Web.Bps.Go.Id/Metadata/>
- Bps Kabupaten Karawang. (2023). *Kabupaten Karawang Dalam Angka 2023*.
- Bps Karawang. (2023). *Kabupaten Karawang Dalam Angka 2023*.
- Diah Kusuma, Rr. C. S., Sudirman, A., Juwita, M., Marlina, M., Wardhana, A., Sastradinata, B. L. N., Nofriadi, Reniawaty, D., Sriharyati, S., & Merta, I. K. (2023). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Direktorat Statistik Kependudukan Dan Ketenagakerjaan. (2023). *Booklet Sakernas Agustus 2023: Vol. Vol 6, Nomor 2, 2023*. <https://Www.Bps.Go.Id/Id/Publication/2023/12/22/Ffb3e2d42b94d727d97e78d8/The-National-Labor-Force-Survey-Booklet-August-2023.Html>
- Dwi Murahni, A. (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pengangguran Di Indonesia*.
- Girsang, R. J., Marhaeni, Dra. A. A. I. N., & Faculty Of Economics and Bussines, Udayana University. (2024). The Effectiveness of Competence-Based Training in Long-Term Employment at UPTD BLK Bali Province. *International Journal of Social Science and Human Research*, 7(01). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v7-i01-93>

- Grunau, P., & Lang, J. (2020). Retraining for the unemployed and the quality of the job match. *Applied Economics*, 52(47), 5098–5114. <https://doi.org/10.1080/00036846.2020.1753879>
- Hardjati, S., Wahyudi, K. E., & Hidayat, E. (2021). *Manajemen Strategi Sektor Publik*. <https://www.researchgate.net/publication/370059023>
- Hasan, F., & Imsiyah, N. (2018). *Konsep Dasar Pelatihan*.
- Hatta, H., Umiyati, H., Putra Ode Amane, A., Santosa, S., Novianti, R., Liniarti, S., Surya Andhayani Nasution, R., Umi Kalsum, E., Ismainar, H., Chrisyanti Dewi, I., Amelia, D., Tamam, B., Nyoman Suli Asmara Yanti, N., Murti, A. R., Ahdiyat, M., & Muyadi. (2023). *Model-Model Pelatihan Dan Pengembangan Sdm*. www.penerbitwidina.com
- Ibrahim, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengelolaan Pts Di Antara Kompetensi Dan Kinerja Dosen)*.
- International Labour Organization. (2024). *World Employment And Social Outlook*. <https://doi.org/10.54394/Hqae1085>
- Jolianis. (2021). *Analisis Durasi Menganggur Tenaga Kerja Terdidik Di Indonesia Dari Perspektif Penawaran Tenaga Kerja*.
- Joyce, P. (2015). *Strategic Management In The Public Sector*.
- Lee, J.-T. (2019). Book Review: Designing And Conducting Mixed Methods Research. In *Herd: Health Environments Research & Design Journal* (Vol. 12, Issue 1, Pp. 164–166). Sage Publications. <https://doi.org/10.1177/1937586719832223>
- Marbawy Adamy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Penerbit Pt Remaja Rosdakarya. https://drive.google.com/file/d/1-Hwimtyblotvy81db7bvt_Tyz8tfyg7/view?usp=sharing
- Monear, D. (2020). *Strategies for a Changing Labor Market: Reskilling and Upskilling for Career Advancement in the Post-COVID-19 Economy*. Washington Student Achievement Council.
- Mulgan, G. (2009). *The Art Of Public Strategy*.
- Pastore, F., & Pompili, M. (2019). Assessing the Impact of Off- and On-the-Job Training on Employment Outcomes: A Counterfactual Evaluation of the Pipol Program. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3323189>
- Perda No 1 Tahun 2011*. (2020).
- Permasalahan Di Karawang*. (N.D.).
- Putri, R. N., & Ash Shidiqie, J. S. (2023). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pengangguran Terbuka Di Indonesia Tahun 2015-2020. *Jurnal Kebijakan*

Ekonomi Dan Keuangan, 220–225.
<https://doi.org/10.20885/jkek.vol1.iss2.art9>

Rahmadilla Shalsabillah, A. (2021). *Efektivitas Balai Latihan Kerja (Blk) Dalam Mengurangi Pengangguran Pada Masa Pandemi Di Kota Jambi.*

Renstra Disnakertrans 2021-2026. (N.D.).

Rpjmd Kab. Karawang. (2023). *Permasalahan Di Kabupaten Karawang Berdasarkan Bidang Urusan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.* In 2023.

Setya Rahardjo, D. A. (2022). *Manajeme Sumber Daya Manusia.*

Soekarni, M., Sugema, I., & Widodo, P. R. (2010). STRATEGY ON REDUCING UNEMPLOYMENT PERSISTENCE: A MICRO ANALYSIS IN INDONESIA. *Buletin Ekonomi Moneter Dan Perbankan*, 12(2), 151–192.
<https://doi.org/10.21098/bemp.v12i2.370>

Statistik Indonesia 2023. (N.D.).

Wulandari, F. W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
<https://www.researchgate.net/publication/358343937>

Yunikawati, N. A., Prayitno, P. H., Purboyo, M. P., Istiqomah, N., & Yunika, E. (2017). *CAUSES AND SOLUTION TO REDUCE UNEMPLOYMENT VOCATIONAL SCHOOL GRADUATE IN INDONESIA. PROCEEDING The 3rd International Conference on Economics, Business, and Accounting Studies (ICEBAST) 2017.*

Zein, M. H. M., Denay, H., & Septiani, S. (2023). Local Government Strategies to Reduce Unemployment. *International Journal of Business Economics (IJBE)*.
<https://doi.org/10.30596/ijbe.v5i1.16182>

Zulkifli, R. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*