

UPAYA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN BEKASI DALAM PENYERAPAN TENAGA KERJA LOKAL

Destya Amalia Putri

Jurusan Pendidikan Kewarganegaraan dan Hukum FIS UNY

destyalampard@gmail.com

Abstraks

Tujuan penelitian ini adalah: (1) mendeskripsikan upaya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi dalam penyerapan tenaga kerja lokal, (2) mengidentifikasi faktor yang menghambat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi dalam penyerapan tenaga kerja lokal, (3) mendeskripsikan solusi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi untuk mengatasi hambatan dalam upaya penyerapan tenaga kerja lokal.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan penelitian kualitatif. Penentuan subjek penelitian dilakukan secara *purposive*. Sebagai subjek penelitian yaitu Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja, Kepala Sub Bagian Perencanaan, Kepala Seksi Sertifikasi Kompetensi, serta Staf Seksi Pengukuran dan Analisa Produktivitas. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan dokumentasi. Teknik pemeriksaan keabsahan data menggunakan *cross-check*. Teknik analisis data menggunakan analisis induktif melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) upaya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi dalam penyerapan tenaga kerja lokal adalah dengan a) adanya MoU antara Bupati Bekasi dengan Pengelola Kawasan Industri di Kabupaten Bekasi untuk memberikan jatah perekrutan tenaga kerja lokal sebanyak 30% (tiga puluh persen), b) mengadakan pelatihan kerja. 2) Faktor-faktor yang menghambat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi dalam penyerapan tenaga kerja lokal yaitu: a) tidak mengikatnya MoU, b) Penggunaan KTP (Kartu Tanda Penduduk) sebagai indikator warga lokal, c) sarana dan prasarana untuk pelatihan kerja yang belum memadai, d) perusahaan tidak menjamin langsung menerima lulusan dari pelatihan kerja. 3) Adapun solusi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi untuk menghadapi hambatan dalam penyerapan tenaga kerja lokal yaitu: a) menghimbau perusahaan-perusahaan untuk memprioritaskan tenaga kerja lokal, b) bekerjasama dengan Kecamatan dan Desa untuk rekrutmen pelatihan kerja, c) merevitalisasi gedung BLK (Balai Latihan Kerja), d) mengencarkan kegiatan wirausaha untuk warga lokal.

Kata Kunci: *Upaya, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, Tenaga Kerja Lokal*

THE EFFORT OF *DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN BEKASI* IN ABSORBING LOCAL LABOURS

Destya Amalia Putri

*Civic Education and Law, Faculty of Social Sciences, Yogyakarta State University
destyalampard@gmail.com*

ABSTRACT

The purpose of this research are: (1) to describe the effort of *Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi* in absorbing local labours, (2) to identify the obstacles factors of *Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi* in absorbing local labours, (3) to describe the solution of *Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi* in solving the obstacles in the effort of absorption the local labours.

The type of this research is descriptive with qualitative research approach. The determination of the research subjects conducted by purposive. Thus, the subjects of the research are the Head of Labour Placement Section, the Head of Sub Division of Planning, the Head of Competency Certification Section, and the Staff of Productivity Measurement and Analysis Section. The data collection techniques used interviews and documentations. The technique to check the validity of the data is using cross-check. The data analysis techniques use inductive analysis through data reduction, data presentation, and conclusion / verification.

The results of this research show that 1) the efforts of *Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi* in absorbing local labours are a) MoU between the Bekasi Regent and the Manager of Industrial Area in Bekasi Regency to provide 30% (thirty percent) of overall recruitment for local labours, and b) holding job training. 2) The obstacles factors of *Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi* in absorbing local labours are: a) the un-binding MoU, b) the use of identity cards also called *Kartu Tanda Penduduk (KTP)* as an indicator of local residents, c) the inadequate facilities and infrastructure for the job training, and d) the company does not guarantee an immediate acceptance for graduates from the job training. 3) thus the solution of *Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi* in solving the obstacles in the effort of absorption the local labours are: a) appealing the companies to prioritize local labours, b) collaborating with sub-districts and villages officer for job training recruitment, c) revitalization of *BLK (Balai Latihan Kerja)* or Training Center Building, d) intensify the entrepreneurial activities for local people.

Keywords: *Effort, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, Local Labours*

PENDAHULUAN

Indonesia mempunyai banyak jumlah penduduk usia produktif. Indonesia merupakan negara yang potensial bagi penyediaan lapangan kerja maupun penyediaan tenaga kerja. Permasalahan

produktivitas di Indonesia yang tergolong tinggi mempunyai keuntungan tersendiri untuk Indonesia. Banyak jumlah usia produktif yang di Indonesia ini, seharusnya Indonesia mempunyai banyak masyarakat yang produktif

untuk bekerja dan berpotensi meningkatkan pembangunan nasionalnya melalui tenaga kerja di usia produktif tersebut. Namun, tidak semudah itu, tantangannya adalah persaingan tenaga kerja semakin ketat setelah pemberlakuan Bagi Indonesia, keberadaan MEA menjadi babak awal untuk mengembangkan berbagai kualitas perekonomian di kawasan Asia Tenggara dalam perkembangan pasar bebas di akhir Tahun 2016. MEA menjadi dua sisi mata uang bagi Indonesia: satu sisi menjadi kesempatan yang baik untuk menunjukkan kualitas dan kuantitas produk dan sumber daya manusia (SDM) Indonesia kepada negara-negara lain dengan terbuka, tetapi pada sisi yang lain dapat menjadi *boomerang* untuk Indonesia apabila Indonesia tidak dapat memanfaatkannya dengan baik.

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J. Simanjuntak (dalam Lalu Husni, 2009: 27-28) bahwa pengertian tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan

mengurus rumah tangga. Jadi semata-mata dilihat dari batas umur, untuk kepentingan sensus di Indonesia menggunakan batas umur minimum 15 tahun dan batas umur maksimum 55 tahun. Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

Endang Sulistyarningsih dan Yudo Swasono (1993: 49), mengartikan tenaga kerja sebagai orang yang bekerja dan digolongkan menurut jumlah dan jenis jabatan (*occupation*) yang dibutuhkan untuk menunjang perkembangan ekonomi sesuai rencana pembangunan.

Pekerja/buruh dewasa (biasa disebut pekerja/buruh) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini berbeda dengan definisi tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. (Devi Rahayu, 2011: 34)

Pengertian tenaga kerja mencakup pekerja/buruh, pegawai negeri, tentara, orang yang sedang mencari pekerjaan, orang-orang yang berprofesi bebas seperti pengacara, dokter, pedagang, penjahit, dan lain-lain.

Masing-masing profesi tersebut berbeda satu dengan yang lain walaupun semuanya termasuk dalam kategori tenaga kerja. Hal ini karena hubungan hukum dan peraturan yang mengaturnya juga berlainan. Bagi pekerja/buruh hubungan hukum dengan pemberi kerja bersifat keperdataan yaitu dibuat di antara para pihak yang mempunyai kedudukan perdata. (Devi Rahayu, 2011: 34-35)

Pada aspek ketenagakerjaan, terdapat kesempatan yang sangat besar bagi para pencari kerja karena dapat banyak tersedia lapangan kerja dengan berbagai kebutuhan akan keahlian yang beraneka ragam. Selain itu, akses untuk pergi keluar negeri dalam rangka mencari pekerjaan menjadi lebih mudah bahkan bisa jadi tanpa ada hambatan tertentu. MEA juga menjadi kesempatan yang bagus bagi para wirausahawan untuk mencari pekerja terbaik sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Tapi perlu diingat bahwa hal ini dapat memunculkan risiko ketenagakerjaan bagi Indonesia.

Setiap tahun, angkatan kerja terus bertambah, namun hanya sebagian saja yang terserap di pasar kerja. Tahun 2000 jumlah angkatan kerja tercatat 95,5 juta, yang didominasi lulusan SLTA ke bawah. Bahkan lebih dari 50 persen (50,5 juta) hanya tamatan

SLTP ke bawah, termasuk yang tak berpendidikan sama sekali. Dari jumlah ini, yang beruntung diterima di pasar kerja hanya 89,8 juta. Tahun 2005, jumlah angkatan kerja membengkak menjadi 105,8 juta dan yang diserap di pasar kerja Cuma 94,9 juta. Artinya, dari penambahan angkatan kerja yang 10,3 juta dalam lima tahun tersebut, separuh di antaranya tetap menganggur. Jumlah pengangguran pun terus meningkat. (Erman Suparno, 2009: 5)

Permasalahan yang ada di Indonesia dari sisi tenaga kerja tidak terlepas dari kualitas yang rendah, seperti tingkat pendidikan dan keahlian yang belum memadai, dan masih banyak permasalahan lainnya. Mengkaji hal-hal yang berkaitan dengan tenaga kerja, tidak bisa terlepas dari sektor industri. Di Indonesia sendiri mempunyai kota industri besar yang juga merupakan kota Industri terbesar se-Asia Tenggara, yaitu yang terletak Cikarang, Kabupaten Bekasi. Tersedianya lapangan atau kesempatan kerja baru untuk mengatasi peningkatan penawaran tenaga kerja merupakan salah satu target yang harus dicapai dalam pembangunan ekonomi daerah. Kabupaten Bekasi sendiri masih meninggalkan berbagai masalah ketenagakerjaan. Salah satu masalahnya adalah pengangguran. Faktanya, pengangguran masih di atas 10 persen dari

jumlah penduduk sekitar 3,5 juta jiwa. Artinya masih ada sekitar 350.000 warga Kabupaten Bekasi belum mendapat pekerjaan. Jika dibandingkan dengan angka pengangguran terbuka secara nasional, angka pengangguran di Kabupaten Bekasi tersebut jauh lebih tinggi. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan angka pengangguran terbuka di Indonesia berada di kisaran 5,5 persen pada Februari 2016. (<http://poskotanews.com/2016/09/15/wabup-bekasi-perjuangkan-tenaga-kerja-lokal/> , diakses pada tanggal 17 Januari 2017, pukul 22.49)

Penduduk Kabupaten Bekasi di Tahun 2013 berjumlah 3.002.112 jiwa. Dengan luas wilayah 1.273,88 km² maka rata-rata kepadatan penduduk mencapai 2.37 jiwa per km². Wilayah yang paling padat penduduknya adalah Kecamatan Tambun Selatan (10.909 jiwa per km²). Sedangkan yang paling rendah kepadatannya adalah Kecamatan Muaragembong (260 jiwa per km²). Letak geografis Kabupaten Bekasi terletak di bagian utara Jawa Barat dan berbatasan langsung dengan ibu kota negara. Wilayah ini menjadi kawasan pemukiman dan kawasan industri yang cukup pesat perkembangannya. Hal ini disebabkan karena secara geografis letak Kabupaten Bekasi sangat strategis, yaitu

berdekatan bahkan berbatasan langsung dengan Propinsi DKI Jakarta dan disertai dengan berbagai fasilitas/infrastruktur yang cukup lengkap. Kondisi ini pun merupakan salah satu daya tarik migran untuk pindah ke Kabupaten Bekasi. Pertambahan penduduk di Kabupaten Bekasi menjadi tak terelakan (Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, 2014: 19).

Tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Bekasi sangat berfluktuasi. Kesempatan kerja yang demikian luas bisa tiba-tiba hilang karena kebijakan perusahaan memindahkan lokasi pabriknya di luar Kabupaten Bekasi. Sedangkan sektor pertanian dari tahun ke tahun terus merosot jumlah tenaga kerjanya akibat tanah sawah yang semakin habis dan pekerjaannya beralih menjadi tukang ojek dan tenaga serabutan (Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, 2014: 8).

Pendatang yang datang ke Kabupaten Bekasi rata-rata bekerja sebagai karyawan pabrik industri pengolahan, namun tidak semua pendatang mempunyai keahlian yang cukup untuk berkerja di sektor industri, sehingga akhirnya banyak yang bekerja sebagai pedagang makanan keliling dan pekerjaan-pekerjaan informal lainnya (Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, 2014: 8).

Dengan laju pertumbuhan penduduk yang sangat tinggi, yaitu lebih dari 4% (empat persen) per tahun, dimana hanya 1% (satu persen) yang merupakan pertumbuhan penduduk alami, sementara lebih dari 3% (tiga persen) lainnya merupakan laju migrasi dari luar Kabupaten Bekasi. Laju pertumbuhan penduduk seperti ini merupakan hal yang luar biasa rumitnya bagi Pemerintah Daerah, terutama Dinas Tenaga Kerja, karena sebagian besar penduduk yang pindah ke Kabupaten Bekasi adalah dalam rangka mencari pekerjaan. Pekerjaan utama yang mereka kejar paling banyak adalah di sektor manufaktur, karena Kabupaten Bekasi memiliki banyak kawasan industri yang paling banyak di Indonesia. Dengan demikian, penduduk lokal (kelahiran Kabupaten Bekasi dan sekolah di Kabupaten Bekasi) harus berjuang dan bersaing dengan penduduk migran bila ingin bekerja di kawasan industri. Maka, diperlukan kebijakan khusus dari Pemerintah Daerah agar “anak Bekasi asli” dapat tertampung bekerja di kawasan industri, baik melalui penambahan keterampilan maupun karena rumusan baru Peraturan Daerah (Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, 2014: 9).

Permasalahan dari warga lokal yang merasa perlunya kesadaran dari perusahaan untuk menyerap tenaga kerja lokal ini

merupakan permasalahan yang menarik untuk diteliti. Selain karena alasan yang diajukan oleh perusahaan-perusahaan yang dituntut tersebut karena kualitas tenaga kerja lokal tersebut, terdapat alasan lain, yaitu dibutuhkannya landasan yuridis untuk permasalahan penyerapan tenaga kerja lokal tersebut. Namun, pada saat ini, landasan yuridis untuk memprioritaskan tenaga kerja lokal masih dalam kebijakan pemerintah daerah masing-masing, belum ada peraturan perundang-undangan yang berskala nasional dalam permasalahan ini. Daerah yang sudah mempunyai Peraturan Daerah (Perda) tersendiri untuk mengatur hal tersebut adalah Kabupaten Bontang, Provinsi Kalimantan Timur.

Kabupaten Bekasi sendiri, belum ada landasan yuridis mengenai prioritas tenaga kerja lokal. Namun, terdapat pembahasan mengenai hal tersebut masih dalam bentuk Rancangan Peraturan Daerah (Raperda). Tercantum dalam Raperda Ketenagakerjaan itu, pengusaha wajib memprioritaskan warga lokal bekerja.

Sebagai daerah industri, Kabupaten Bekasi yang banyak kedatangan para pekerja dari luar daerah, bahkan pekerja asing dari luar negeri. Apabila perusahaan yang berdiri di Kabupaten Bekasi tersebut memprioritaskan para tenaga

kerja lokal, maka angka pengangguran di Kabupaten Bekasi ini akan menurun. Selain itu, kehadiran pemerintah untuk melihat seberapa besar serapan tenaga kerja lokal perusahaan-perusahaan di Kabupaten Bekasi juga sangat perlu untuk mengurangi pengangguran yang ada di Kabupaten Bekasi tersebut. Jadi tepat rasanya jika meneliti upaya dari Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten Bekasi menangani permasalahan penyerapan tenaga kerja lokal tersebut. Terlebih lagi dalam era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang sedang berlangsung tersebut.

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan yaitu penelitian deskriptif dengan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif karena menggambarkan keadaan suatu lembaga dan upaya lembaga tersebut dalam menghadapi suatu masalah yang ada. Dalam hal ini, penelitian ini mendeskripsikan upaya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi dalam penyerapan tenaga kerja lokal yang ada di Kabupaten Bekasi, mengidentifikasi faktor yang menghambat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi dalam penyerapan tenaga kerja lokal, serta mendeskripsikan solusi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten

Bekasi untuk mengatasi hambatan dalam upaya penyerapan tenaga kerja lokal. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, karena menguraikan dalam bentuk kata-kata tentang upaya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi dalam penyerapan tenaga kerja lokal yang ada di Kabupaten Bekasi.

Penentuan subjek penelitian ini menggunakan teknik *purposive*, yaitu teknik penentuan sumber data dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Penentuan subjek penelitian ini menggunakan teknik *purposive*, yaitu teknik penentuan sumber data dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Teknik *purposive* yaitu pemilihan subjek penelitian berdasarkan pertimbangan, kriteria, atau ciri-ciri tertentu yang ditetapkan berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai (Lexy J. Moloeng, 2012: 165). Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah orang-orang yang karena posisinya memiliki pengetahuan, pengalaman yang cukup tentang permasalahan yang diteliti.

Tempat yang diteliti dalam penelitian ini adalah di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi yang beralamatkan di Kompleks Perkantoran Pemda Kabupaten Bekasi, Desa Sukamahi, Kecamatan Cikarang Pusat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Pemilihan

lokasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi ini didasarkan karena Kabupaten Bekasi merupakan Kota Industri terbesar di Indonesia, bahkan se-Asia Tenggara, dan pemilihan lembaga tersebut karena Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi merupakan lembaga yang menangani mengenai hal-hal yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan yang ada di Kabupaten Bekasi.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini dilaksanakan kepada subjek yang telah ditentukan sebagaimana kriteria yang telah disebutkan di pembahasan subjek penelitian sebelumnya. Dalam wawancara ini, peneliti menggunakan alat pengumpul data berupa pedoman wawancara/petunjuk wawancara yang memuat pokok-pokok yang akan ditanyakan sebagai pengontrol agar tidak terjadi penyimpangan masalah yang akan diteliti. Selain menggunakan metode wawancara, dalam penelitian ini juga menggunakan metode dokumentasi. Dalam penelitian ini metode dokumentasi dilakukan dengan cara mencari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan hal-hal yang mendukung penelitian ini. Lexy J Moleong (2005: 217-219) membagi dokumen menjadi dua bagian

yaitu dokumen pribadi berupa catatan atau karangan seseorang secara tertulis tentang tindakan, pengalaman, dan kepercayaan; dan dokumen resmi dibagi menjadi dokumen internal dan dokumen eksternal yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

Teknik pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan *cross check* data. Teknik pemeriksaan keabsahan data dengan *cross check* data dilakukan untuk membandingkan dan mengecek kembali hasil wawancara dan hasil dokumentasi serta hasil wawancara antar subjek penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data induktif yang mengacu pada model Miles dan Huberman yang mengatakan ada tiga tahapan yang harus dilakukan dalam menganalisa data. Tahapan-tahapan yang ditempuh dalam analisis data ini adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi telah melakukan beberapa upaya dalam penyerapan tenaga kerja lokal, yaitu: a) MoU antara Bupati Bekasi dengan pengelola kawasan industri di Kabupaten Bekasi; b) Mengadakan pelatihan kerja.

Dilatarbelakangi dengan berlangsungnya Masyarakat Ekonomi ASEAN (yang selanjutnya disingkat menjadi MEA), Dinas Tenaga Kerja mendorong agar Bupati Bekasi melakukan sebuah kebijakan agar masyarakat lokal di Kabupaten Bekasi tetap mempunyai tempat untuk bekerja di kampung halamannya ini. Mengingat dengan berlangsungnya MEA menjadikan tantangan tersendiri dalam hal persaingan tenaga kerja yang semakin ketat. Oleh karena itu, dibuatlah sebuah kebijakan oleh Bupati Kabupaten Bekasi, yaitu berupa MoU (*Memorandum Of Understanding*) antara Bupati Kabupaten Bekasi dengan Beberapa Pengelola Kawasan Industri untuk memberikan jatah perekrutan tenaga kerja lokal sebanyak 30% (tiga puluh persen).

Dalam rangka menindaklanjuti MoU Bupati Bekasi dengan Pengelola Kawasan Industri di Kabupaten Bekasi untuk menyerap tenaga kerja lokal minimal 30% (tiga puluh persen), maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi semakin mengencakan program kerja Pelatihan Kerja ini. Pelatihan Kerja ini dimaksudkan untuk memberikan bekal terhadap para warga Kabupaten Bekasi agar mempunyai keterampilan yang lebih.

Terdapat faktor-faktor yang menghambat dan kendala Dinas Tenaga Kerja

Kabupaten Bekasi dalam upaya penyerapan tenaga kerja lokal, yaitu:

1. Tidak Mengikatnya MoU

Hambatan dari upaya adanya MoU antara Bupati Bekasi dengan pengelola kawasan industri di Kabupaten Bekasi adalah tidak mengikatnya MoU tersebut. Ketidakkengikatan MoU ini yang menjadi faktor yang menghambat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi dalam penyerapan tenaga kerja lokal, karena perusahaan dapat dengan mudah melanggar MoU yang telah ditandatangani dan disepakatinya tersebut. Selain itu, dalam kesepakatan di MoU tersebut juga pihak perusahaan diberikan keleluasaan merekrut tenaga kerja dari daerah lain, apabila tenaga kerja lokal dianggap tidak mumpuni. Hal ini menjadikan MoU ini semakin tidak mempunyai fungsi maksimal dalam upaya penyerapan tenaga kerja lokal.

2. Penggunaan KTP (Kartu Tanda Penduduk) sebagai Indikator Warga Lokal

Hambatan dari upaya pelatihan kerja salah satunya adalah penggunaan KTP (Kartu Tanda Penduduk) sebagai indikator warga lokal. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi mengupayakan untuk memprioritaskan warga lokal untuk dilatih di pelatihan kerja agar mempunyai

kompetensi yang dapat bersaing dengan warga dari daerah lain. Salah satu penyeleksian agar lebih banyak menerima warga lokal adalah dengan memprioritaskan para pendaftar pelatihan kerja yang mempunyai KTP Kabupaten Bekasi. Dengan indikator warga lokal dilihat dari KTP tersebut, ternyata menimbulkan hambatan tersendiri bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi. Ternyata para pendatang dari luar daerah tersebut banyak yang malah menjadi membuat KTP Kabupaten Bekasi.

3. Sarana dan Prasarana untuk Pelatihan Kerja yang Belum Memadai

Hambatan berikutnya dari upaya pelatihan kerja yaitu sarana dan prasarana untuk pelatihan kerja yang belum memadai. Sarana dan prasarana yang dimaksud di sini adalah dalam menunjang pelatihan-pelatihan kerja. Hal yang paling terlihat belum memadainya adalah mengenai gedung untuk pelatihan. Karena Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi saat ini masih menumpang di gedung pelatihan milik provinsi. Hal ini disebabkan gedung BLK Kabupaten Bekasi yang ada di Tambun tersebut belum lengkap, menjadikan gedung itu belum bisa digunakan.

4. Perusahaan Tidak Menjamin Langsung Menerima Lulusan dari Pelatihan Kerja

Hambatan lainnya dari upaya pelatihan kerja adalah perusahaan tidak menjamin langsung menerima lulusan dari program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi. Hal ini menjadi hambatan tersendiri karena Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi tidak dapat menyalurkan dengan maksimal orang-orang yang sudah dilatih di pelatihan kerja.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi telah melakukan beberapa upaya guna meminimalisir dan menjadi solusi dalam menghadapi hambatan-hambatan dalam upaya penyerapan tenaga kerja lokal, di antaranya:

1. Menghimbau Perusahaan-Perusahaan Untuk Memprioritaskan Tenaga Kerja Lokal

Solusi dalam menghadapi hambatan tidak mengikatnya MoU tersebut adalah dengan menghimbau perusahaan-perusahaan untuk memprioritaskan tenaga kerja lokal. Menanggulangi ketidakmengikatan MoU yang dibuat oleh Bupati Bekasi dengan Pengelola Kawasan Industri di Kabupaten Bekasi, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi hanya dapat terus menghimbau kepada

perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Bekasi agar perusahaan-perusahaan tersebut menyerap tenaga kerja lokal 30% (tiga puluh persen) atau bahkan lebih.

2. Bekerjasama dengan Kecamatan dan Desa Untuk Rekrutmen Pelatihan Kerja

Solusi untuk menghadapi hambatan penggunaan KTP (Kartu Tanda Penduduk) sebagai indikator warga lokal yang mengakibatkan banyaknya pendatang yang membuat KTP adalah dengan bekerjasama dengan Kecamatan-kecamatan dan Desa-desanya untuk mencari putra-putri terbaik yang berasal dari daerah tersebut untuk ikut proses rekrutmen pelatihan kerja.

3. Merevitalisasi Gedung BLK (Balai Latihan Kerja)

Solusi dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi dalam mengatasi hambatan Sarana dan Prasarana untuk pelatihan kerja yang belum memadai adalah dengan merevitalisasi gedung BLK (Balai Latihan Kerja) tersebut. Solusi untuk hambatan dari sarana-prasarana yang belum maksimal ini adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi sedang berusaha untuk merevitalisasi gedung BLK yang dimiliki agar pelatihan kerja bisa terlaksana secara efektif dan efisien.

4. Menggencarkan Kegiatan Wirausaha Untuk Warga Lokal

Solusi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi dari hambatan lulusan dari pelatihan kerja yang belum tentu diterima kerja di perusahaan tersebut adalah dengan menggencarkan kegiatan wirausaha. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi bersama dengan Pemerintah Daerah Kabupaten Bekasi mulai menggencarkan kegiatan “Usaha Mandiri” yang bergerak di bidang wirausaha untuk warga lokal, dengan tujuan yang diarahkan untuk membentuk wirausahawan-wirausahawan Kabupaten Bekasi.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi tentang upaya dalam penyerapan tenaga kerja lokal dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Upaya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi dalam penyerapan tenaga kerja lokal terdiri dari:
 - a. MoU antara Bupati Bekasi dengan Pengelola Kawasan Industri di Kabupaten Bekasi;
 - b. Mengadakan pelatihan kerja
2. Faktor-faktor yang menghambat upaya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi

dalam penyerapan tenaga kerja lokal yaitu:

- a. Hambatan dari upaya adanya MoU antara Bupati Bekasi dengan pengelola kawasan industri di Kabupaten Bekasi adalah tidak mengikatnya MoU tersebut.
- b. Hambatan-hambatan dari upaya pelatihan kerja adalah:
 - 1) Penggunaan KTP (Kartu Tanda Penduduk) sebagai indikator warga lokal;
 - 2) Sarana dan Prasarana untuk pelatihan kerja yang belum memadai;
 - 3) Perusahaan tidak menjamin langsung menerima lulusan dari pelatihan kerja.
3. Solusi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi untuk menghadapi hambatan dalam penyerapan tenaga kerja lokal yaitu:
 - a. Menghimbau perusahaan-perusahaan untuk memprioritaskan tenaga kerja lokal;
 - b. Bekerjasama dengan Kecamatan dan Desa untuk rekrutmen pelatihan kerja;
 - c. Merevitalisasi gedung BLK (Balai Latihan Kerja);

- d. Menggencarkan kegiatan wirausaha untuk warga lokal

Adapun saran-saran berdasarkan hasil penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi yang dapat diajukan adalah: 1) Segera dibentuk peraturan yang lebih mengikat dan memaksa, seperti Peraturan Daerah (Perda) mengenai penyerapan tenaga kerja lokal, karena MoU Bupati Bekasi dengan Pengelola Kawasan Industri di Kabupaten Bekasi terkait penyerapan 30% (tiga puluh persen) warga lokal tidak mengikat dan memaksa. 2) Pelatihan-pelatihan kerja yang diselenggarakan seharusnya memprioritaskan warga lokal. Diharapkan juga promosi kegiatan dilakukan secara menyeluruh sehingga sasaran dari kegiatan pelatihan kerja diketahui semua masyarakat dan dapat berjalan secara maksimal. 3) Informasi di web resmi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi seharusnya lebih sering diperbarui agar akses *online* mengenai hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan lebih mudah. 4) Data-data tentang ketenagakerjaan seharusnya lebih sering diperbaharui lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Devi Rahayu. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus*. Yogyakarta: New Elmatera
- Endang Sulistyarningsih dan Yudo Swasono. 1993. *Metode Perencanaan Tenaga Kerja (Tenaga Kerja Nasional,*

- Regional dan Perusahaan*).
Yogyakarta: BPEE.
- Erman Suparno. 2009. *National Manpower Strategy (Strategi Ketenagakerjaan Nasional) Sebuah Upaya Meraih Keunggulan Kompetitif Global*. Jakarta: Kompas
- Lalu Husni. 2009. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lexy J. Moloeng. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Poskotanews. 2016. *Wabup Bekasi Perjuangkan Tenaga Kerja Lokal*. <http://poskotanews.com/2016/09/15/wabup-bekasi-perjuangkan-tenaga-kerja-lokal/> , diakses pada tanggal 17 Januari 2017, pukul 22.49