



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 4465-4475

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Fenomena Kesenjangan Kesempatan Kerja (Gap Employment) antara struktur peluang Kerja Industri dengan Kesiapan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Karawang

Liya Yulia

Program Studi Pembangunan Pedesaan Ekonomi Masyarakat, Politeknik Kepribadian

liyayulia@politeknikkepribadian.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif fenomena kesenjangan kesempatan kerja (*employment gap*) antara struktur peluang kerja industri dan kesiapan sumber daya manusia di Kabupaten Karawang sebagai salah satu kawasan industri terbesar di Indonesia. Kabupaten Karawang yang dikenal sebagai lumbung industri nasional menghadapi dinamika ketenagakerjaan yang kompleks seiring dengan pertumbuhan investasi dan ekspansi sektor manufaktur. Meskipun industrialisasi berkembang pesat dan sektor manufaktur menjadi tulang punggung perekonomian daerah, tingkat pengangguran terbuka masih relatif tinggi, terutama pada lulusan pendidikan menengah kejuruan yang secara normatif dipersiapkan untuk langsung memasuki dunia kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik analisis dokumen dan analisis kebijakan untuk menggambarkan kondisi faktual serta kerangka regulasi yang berlaku. Sumber data utama berasal dari Profil Ketenagakerjaan Kabupaten Karawang Tahun 2024 yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik serta Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Ketenagakerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesenjangan kesempatan kerja tidak semata-mata disebabkan oleh keterbatasan lapangan pekerjaan, melainkan oleh mismatch kompetensi antara kebutuhan industri manufaktur modern berbasis teknologi dan kualifikasi tenaga kerja lokal. Regulasi daerah telah mengatur prioritas penyerapan tenaga kerja lokal serta peningkatan kompetensi melalui pelatihan kerja, namun implementasinya belum sepenuhnya berbasis kebutuhan riil industri dan belum terintegrasi secara optimal dengan lembaga pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan penguatan sinergi kolaboratif dan berkelanjutan antara pemerintah daerah, dunia pendidikan, dan sektor industri untuk memperkecil *employment gap*, meningkatkan kualitas serta daya saing tenaga kerja lokal, dan mendorong pembangunan ekonomi daerah yang lebih inklusif, adaptif, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Kesenjangan Kesempatan Kerja; *Employment Gap*; Mismatch Kompetensi; Tenaga Kerja Lokal; Kebijakan Ketenagakerjaan; Kabupaten Karawang

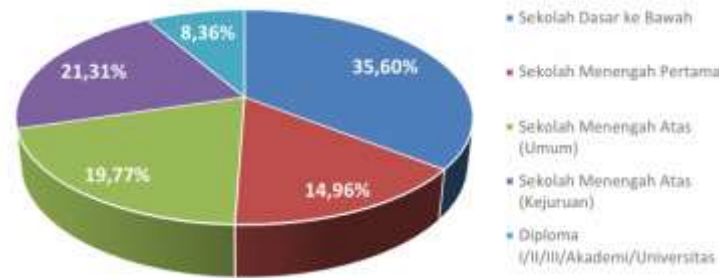
1.1. Latar Belakang

Kabupaten Karawang merupakan salah satu pusat pertumbuhan ekonomi nasional yang berkembang sebagai kawasan industri terbesar di Indonesia. Keberadaan kawasan industri seperti Karawang International Industrial City (KIIC), Suryacipta City of Industry, serta Kawasan Industri Mitra Karawang (KIM) menjadikan wilayah ini sebagai magnet investasi dan pusat serapan tenaga kerja dalam skala besar. Struktur ekonomi Karawang mengalami transformasi signifikan dari basis agraris menuju industri manufaktur modern.

Berdasarkan Profil Ketenagakerjaan Kabupaten Karawang Tahun 2024 (Sakernas Agustus 2024), jumlah penduduk mencapai 2.581.245 jiwa dengan penduduk usia kerja sebanyak 1.961.115 orang. Angkatan kerja tercatat sebesar 1.248.626 orang. Secara kuantitatif, Karawang memiliki potensi tenaga kerja yang besar. Namun, secara kualitatif masih terdapat persoalan mendasar terkait kesiapan sumber daya manusia (SDM).

Rata-rata lama sekolah masyarakat Karawang masih berada pada angka 8,33 tahun (setara kelas VIII SMP). Komposisi tenaga kerja menunjukkan lulusan SD sebesar 35,60%, SMP 14,96%, SMA 19,77%, SMK 21,31%, dan Diploma/Sarjana hanya 8,36%. Struktur pendidikan ini belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan industri modern yang mensyaratkan kompetensi teknis, sertifikasi, dan keterampilan spesifik. Fakta ini menunjukkan

masih rendahnya proporsi tenaga kerja berpendidikan tinggi di tengah kebutuhan industri yang semakin menuntut kompetensi spesifik dan profesional.



Gambar 1: Profil Ketenagakerjaan Kabupaten Karawang Tahun 2024 Hasil Sakernas Agustus 2024

Di sisi lain, struktur peluang kerja di sektor industri mensyaratkan pendidikan minimal tertentu, pengalaman kerja, sertifikasi kompetensi, serta penguasaan teknologi produksi. Ketidaksesuaian antara supply tenaga kerja lokal dan demand kebutuhan industri inilah yang memunculkan fenomena kesenjangan kesempatan kerja (*employment gap*).

Fenomena ini tidak hanya berdampak pada tingginya pengangguran terbuka dan pekerja tidak tetap, tetapi juga memunculkan dinamika sosial berupa demonstrasi tuntutan penyerapan tenaga kerja lokal. Industrialisasi tanpa penguatan kapasitas SDM lokal berpotensi memperlebar kesenjangan ekonomi dan ketegangan sosial di tingkat daerah. Fenomena kesenjangan kesempatan kerja (*employment gap*) dalam konteks industrialisasi daerah dapat dijelaskan melalui beberapa perspektif teoretis. Dalam teori pasar kerja (*labour market theory*), keseimbangan antara penawaran tenaga kerja (*supply*) dan permintaan tenaga kerja (*demand*) menjadi prasyarat terciptanya pasar kerja yang efisien. Ketidakseimbangan dalam bentuk kelebihan pasokan tenaga kerja atau ketidaksesuaian kompetensi (*skill mismatch*) berpotensi menimbulkan pengangguran struktural.

Selanjutnya, teori Human Capital yang dikembangkan oleh Gary Becker menegaskan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan investasi yang meningkatkan produktivitas individu serta peluang memperoleh pekerjaan yang lebih baik. Rendahnya rata-rata lama sekolah dan keterbatasan sertifikasi kompetensi menyebabkan tenaga kerja lokal memiliki daya saing yang lebih rendah dibandingkan tenaga kerja yang memiliki akumulasi modal manusia lebih tinggi.

Di sisi lain, dalam konteks pembangunan wilayah, industrialisasi yang berlangsung cepat tanpa diiringi peningkatan kapasitas sumber daya manusia lokal dapat memunculkan ketimpangan struktural. Perubahan struktur ekonomi yang lebih cepat dibandingkan adaptasi kualitas tenaga kerja berpotensi menciptakan kesenjangan akses terhadap peluang ekonomi. Kondisi ini memperlihatkan adanya disconnect antara kebijakan pembangunan ekonomi dan kebijakan pengembangan sumber daya manusia.

Sebagai upaya menjembatani kesenjangan tersebut, model Triple Helix yang diperkenalkan oleh Henry Etzkowitz menekankan pentingnya kolaborasi antara pemerintah, industri, dan perguruan tinggi dalam membangun ekosistem pengembangan sumber daya manusia yang adaptif terhadap kebutuhan pasar kerja. Kolaborasi ini menjadi relevan dalam merumuskan strategi penguatan kapasitas tenaga kerja lokal agar lebih kompetitif di tengah dinamika industri modern.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif bentuk kesenjangan antara struktur peluang kerja industri dan kesiapan sumber daya manusia lokal, mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya *employment gap* di Kabupaten Karawang, serta merumuskan strategi kolaboratif berbasis model *triple helix* sebagai pendekatan solusi dalam mengatasi kesenjangan tersebut secara sistematis dan berkelanjutan.

Dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai bentuk dan karakteristik kesenjangan antara struktur peluang kerja industri dengan kesiapan sumber daya manusia lokal, mengidentifikasi faktor-faktor penyebab yang melatarbelakanginya, serta

merumuskan model intervensi kolaboratif yang efektif melalui pendekatan triple helix. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian terkait bagaimana dinamika employment gap terjadi, mengapa kesenjangan tersebut terus berlangsung di tengah pesatnya industrialisasi, serta strategi apa yang paling relevan untuk memperkuat kapasitas sumber daya manusia Kabupaten Karawang agar lebih adaptif dan kompetitif dalam menghadapi kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.

1.2 Tinjauan Pustaka

1. Konsep Pasar Kerja dan Ketidakseimbangan Supply–Demand

Dalam teori ekonomi tenaga kerja, pasar kerja dipahami sebagai interaksi antara penawaran tenaga kerja (labour supply) dan permintaan tenaga kerja (labour demand). Ketidakseimbangan antara keduanya dapat memunculkan pengangguran struktural dan ketidaksesuaian kompetensi (mismatch).

Penawaran tenaga kerja mencerminkan jumlah dan karakteristik angkatan kerja yang tersedia, termasuk tingkat pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja. Sementara itu, permintaan tenaga kerja ditentukan oleh kebutuhan industri terhadap tenaga kerja dengan spesifikasi tertentu. Ketika pertumbuhan industri berlangsung cepat tanpa diiringi peningkatan kualitas sumber daya manusia lokal, maka terjadi kesenjangan struktural dalam pasar kerja.

2. Teori Human Capital dan Investasi Pendidikan

Teori Human Capital yang dikembangkan oleh Gary Becker menegaskan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan bentuk investasi yang meningkatkan produktivitas dan daya saing individu dalam pasar kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan keterampilan seseorang, semakin besar peluangnya untuk memperoleh pekerjaan dengan produktivitas dan pendapatan yang lebih tinggi. Sebaliknya, rendahnya rata-rata lama sekolah dapat membatasi akses terhadap pekerjaan formal yang mensyaratkan kompetensi tertentu.

Dalam konteks Kabupaten Karawang, rata-rata lama sekolah 8,33 tahun menunjukkan bahwa akumulasi modal manusia masih relatif rendah dibandingkan dengan kebutuhan industri manufaktur modern.

3. Skill Mismatch dan Employment Gap

Skill mismatch terjadi ketika kompetensi yang dimiliki tenaga kerja tidak sesuai dengan kebutuhan industri. Kondisi ini sering muncul di wilayah yang mengalami transformasi ekonomi dari sektor primer menuju sektor industri.

Employment gap dalam penelitian ini dimaknai sebagai kesenjangan antara struktur peluang kerja yang tersedia di sektor industri dengan kesiapan tenaga kerja lokal untuk mengakses peluang tersebut. Kesenjangan ini dapat muncul dalam berbagai dimensi, antara lain berupa kesenjangan tingkat pendidikan yang belum memenuhi standar kualifikasi industri, kesenjangan kompetensi teknis yang tidak sepenuhnya selaras dengan kebutuhan produksi modern, kesenjangan sertifikasi keahlian yang menjadi prasyarat rekrutmen, serta kesenjangan pengalaman kerja yang seringkali dipersyaratkan oleh perusahaan dalam proses seleksi tenaga kerja. Fenomena ini seringkali menyebabkan tenaga kerja dari luar daerah lebih terserap dibandingkan masyarakat lokal.

4. Perspektif Pemberdayaan dalam Pekerjaan Sosial

Dalam perspektif pekerjaan sosial, pengangguran tidak hanya dipandang sebagai persoalan ekonomi, tetapi juga sebagai bentuk ketidakberfungsian sosial (social dysfunction). Individu yang tidak mampu mengakses kesempatan kerja berpotensi mengalami keterbatasan dalam memenuhi kebutuhan dasar dan partisipasi sosial.

Pendekatan pemberdayaan masyarakat menjadi penting untuk meningkatkan kapasitas individu agar mampu beradaptasi dengan perubahan struktur ekonomi.

5. Model Triple Helix dalam Pengembangan SDM

Model Triple Helix yang diperkenalkan oleh Henry Etzkowitz menekankan pentingnya kolaborasi antara pemerintah, industri, dan perguruan tinggi dalam menciptakan inovasi dan penguatan kapasitas sumber daya manusia.

Dalam konteks pengembangan tenaga kerja, peran masing-masing aktor memiliki fungsi yang saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan. Pemerintah berperan dalam merumuskan regulasi serta kebijakan afirmatif yang mendukung peningkatan kualitas dan penyerapan tenaga kerja lokal. Industri berfungsi sebagai pihak yang memetakan kebutuhan kompetensi sekaligus menyediakan peluang kerja sesuai dengan dinamika dan perkembangan teknologi produksi. Sementara itu, perguruan tinggi berperan sebagai institusi penghasil sumber daya manusia yang terdidik, adaptif, dan responsif terhadap kebutuhan pasar kerja, sehingga mampu menjembatani kesenjangan antara dunia pendidikan dan dunia industri. Model ini menjadi kerangka analitis dalam merumuskan solusi terhadap employment gap di Kabupaten Karawang.

1.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 1, Penelitian Terdahulu

No	Penulis & Tahun	Judul Penelitian	Metode	Fokus Penelitian	Hasil Penelitian
1	Muhammad Indra Yanuar dkk (2025)	Kolaborasi Pemerintah Daerah dan Universitas untuk Optimalisasi Penempatan Kerja di Kabupaten Karawang	Kualitatif	Kolaborasi penda–universitas	Kolaborasi belum optimal karena lemahnya koordinasi dan sinkronisasi program
2	Yusinta Hidayat dkk (2024)	Efektivitas Pengaturan Penyerapan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Karawang	Yuridis normatif	Regulasi tenaga kerja lokal	Implementasi regulasi belum efektif menekan pengangguran
3	Henry Etzkowitz (2008)	Triple Helix: University–Industry–Government Innovation	Konseptual	Model triple helix	Kolaborasi tiga aktor mempercepat inovasi dan pembangunan SDM
4	Gary Becker (1993)	Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis	Teoretis	Investasi pendidikan	Pendidikan meningkatkan produktivitas dan peluang kerja
5	David Autor (2014)	Skills, Education and the Rise of Earnings Inequality	Kuantitatif	Skill mismatch	Kesenjangan keterampilan meningkatkan ketimpangan pasar kerja
6	International Labour Organization (2022)	Global Employment Trends	Statistik global	Dinamika pasar kerja global	Skill mismatch menjadi penyebab utama pengangguran struktural
7	OECD (2019)	Skills Outlook Report	Komparatif	Ketidaksesuaian kompetensi	Banyak negara mengalami gap antara pendidikan dan kebutuhan industri
8	John W. Creswell (2014)	Research Design	Metodologis	Pendekatan kualitatif	Penelitian kualitatif efektif memahami fenomena sosial kompleks
9	Lexy J. Moleong (2018)	Metodologi Penelitian Kualitatif	Deskriptif	Metode kualitatif	Analisis kualitatif cocok untuk fenomena sosial kontekstual
10	Soni Akhmad Nulhaqim dkk (2023)	Pengembangan SDM pada Organisasi Pelayanan Sosial	Studi kasus	Pemberdayaan SDM	Intervensi berbasis pemberdayaan meningkatkan kapasitas individu
11	World Bank (2020)	Indonesia Jobs Report	Kuantitatif	Pasar kerja Indonesia	Pendidikan vokasi belum sepenuhnya link and match dengan industri

12	Bambang Brodjonegoro (2018)	Industrialisasi dan Transformasi Ekonomi	Analitis	Transformasi ekonomi	Industrialisasi perlu dukungan kualitas SDM lokal
13	Badan Pusat Statistik (2024)	Profil Ketenagakerjaan Kabupaten Karawang	Statistik deskriptif	Struktur angkatan kerja	Rata-rata lama sekolah masih rendah
14	Asian Development Bank (2021)	Skills Development and Industrial Growth	Analisis regional	Kebutuhan keterampilan industri	Negara berkembang menghadapi skill gap di sektor manufaktur
15	Arend Lijphart (2012)	Patterns of Democracy	Komparatif	Kebijakan publik	Efektivitas kebijakan bergantung pada struktur kelembagaan

Berdasarkan matriks penelitian terdahulu, dapat diidentifikasi beberapa kecenderungan utama. Penelitian internasional seperti yang dilakukan oleh ILO, OECD, World Bank, dan ADB umumnya menyoroti fenomena skill mismatch dalam perspektif makro, namun belum secara spesifik mengkaji konteks lokal berbasis wilayah industri tertentu seperti Kabupaten Karawang. Sementara itu, penelitian nasional lebih banyak membahas efektivitas regulasi tenaga kerja lokal, kolaborasi antaraktor, serta pengembangan sumber daya manusia secara umum. Namun demikian, belum terdapat penelitian yang secara integratif menggabungkan analisis struktur supply tenaga kerja lokal berbasis data statistik daerah, analisis demand industri secara struktural, kajian konsistensi kebijakan daerah, sekaligus menggunakan model triple helix sebagai kerangka solusi dalam menjelaskan fenomena employment gap di wilayah industri spesifik.

Dengan demikian, celah penelitian (research gap) terletak pada belum adanya kajian komprehensif yang mengintegrasikan perspektif ekonomi tenaga kerja, analisis kebijakan daerah, serta model kolaborasi triple helix untuk menjelaskan fenomena kesenjangan kesempatan kerja secara kontekstual di Kabupaten Karawang sebagai kawasan industri nasional.

Penelitian ini berupaya mengisi kekosongan tersebut dengan menghadirkan analisis multidimensi yang menghubungkan data ketenagakerjaan lokal, struktur peluang kerja industri, serta efektivitas kebijakan pengembangan sumber daya manusia daerah.

2. Metode Penelitian

2.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis dokumen dan analisis kebijakan (policy analysis). Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menganalisis fenomena kesenjangan kesempatan kerja (employment gap) sebagai persoalan struktural yang berkaitan dengan kebijakan ketenagakerjaan, pendidikan, dan pengembangan sumber daya manusia di Kabupaten Karawang.

Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti memahami fenomena secara kontekstual dan komprehensif, khususnya dalam mengkaji hubungan antara struktur peluang kerja industri dan kesiapan tenaga kerja lokal.

2.2 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari dokumen resmi dan arsip kebijakan yang relevan, antara lain:

1. Profil Ketenagakerjaan Kabupaten Karawang Tahun 2024 (Sakernas Agustus 2024).
2. Data Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karawang.
3. Dokumen kebijakan penyerapan tenaga kerja lokal.
4. Literatur ilmiah dan jurnal penelitian terdahulu yang relevan dengan employment gap dan model triple helix.

Dokumen-dokumen tersebut diperlakukan sebagai sumber data utama yang dianalisis secara sistematis untuk mengidentifikasi pola kesenjangan antara supply dan demand tenaga kerja.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi (document review), yaitu dengan mengidentifikasi, menginventarisasi, dan menelaah dokumen kebijakan serta laporan statistik yang berkaitan dengan kondisi ketenagakerjaan dan pendidikan di Kabupaten Karawang.

2.4 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan yang sistematis. Tahap pertama adalah reduksi data, yaitu menyeleksi informasi yang relevan dengan indikator *employment gap*, seperti tingkat pendidikan, rata-rata lama sekolah, struktur kesempatan kerja, serta persyaratan rekrutmen industri. Tahap kedua berupa kategorisasi dan klasifikasi, yakni mengelompokkan data berdasarkan dimensi *supply* tenaga kerja yang meliputi pendidikan, kompetensi, dan angkatan kerja, serta dimensi *demand* industri yang mencakup kualifikasi, sertifikasi, dan kebutuhan teknis. Selanjutnya dilakukan analisis kesenjangan (*gap analysis*) untuk mengidentifikasi ketidaksesuaian antara karakteristik tenaga kerja lokal dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Tahap akhir adalah analisis kebijakan (*policy analysis*), yaitu menelaah konsistensi antara kebijakan pemerintah daerah di bidang pendidikan dan ketenagakerjaan dengan realitas struktur pasar kerja industri, sekaligus mengkaji efektivitas pendekatan kolaboratif berbasis model *triple helix* dalam menjembatani kesenjangan tersebut.

2.5 Validitas Data

Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dengan membandingkan berbagai dokumen dan regulasi yang berbeda guna memperoleh konsistensi temuan serta memperkuat interpretasi analisis.

2.6 Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2, Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual penelitian ini menggambarkan hubungan struktural antara pertumbuhan industri di Kabupaten Karawang dengan dinamika pasar kerja lokal yang memunculkan fenomena kesenjangan kesempatan kerja (*employment gap*). Pertumbuhan industri manufaktur yang pesat mendorong peningkatan kebutuhan tenaga kerja (demand industri) dengan spesifikasi tertentu, meliputi kualifikasi pendidikan, keterampilan teknis dan digital, sertifikasi kompetensi, serta pengalaman kerja.

Di sisi lain, struktur penawaran tenaga kerja lokal (supply tenaga kerja) ditentukan oleh tingkat pendidikan, rata-rata lama sekolah, kompetensi dan keterampilan yang dimiliki, serta akses terhadap pelatihan dan sertifikasi. Ketidaksiharian antara karakteristik supply dan demand tersebut menghasilkan kondisi *skill mismatch* yang berimplikasi pada munculnya *employment gap*.

Dalam kerangka tersebut, employment gap diposisikan sebagai konsekuensi dari ketimpangan struktural antara kapasitas sumber daya manusia lokal dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Dampaknya tidak hanya terlihat dalam bentuk pengangguran terbuka dan rendahnya penyerapan tenaga kerja lokal, tetapi juga dalam meningkatnya pekerja kontrak/tidak tetap serta munculnya dinamika sosial di masyarakat.

Untuk menjembatani kesenjangan tersebut, kerangka konseptual ini menempatkan intervensi kebijakan berbasis model *Triple Helix* sebagai mekanisme strategis. Model ini menekankan kolaborasi antara pemerintah, industri, dan perguruan tinggi/SMK/LPK dalam membangun sinkronisasi antara sistem pendidikan, kebutuhan pasar kerja, dan regulasi ketenagakerjaan. Pemerintah berperan dalam merumuskan kebijakan afirmasi dan regulasi, industri dalam memetakan kebutuhan kompetensi serta membuka peluang kerja dan pelatihan, sementara perguruan tinggi dan lembaga pendidikan vokasi berperan dalam menyesuaikan kurikulum serta meningkatkan kualitas lulusan.

Dengan demikian, kerangka konseptual ini menegaskan bahwa employment gap di Kabupaten Karawang merupakan persoalan multidimensional yang memerlukan pendekatan integratif. Penyelesaian kesenjangan tidak cukup hanya melalui peningkatan jumlah lapangan kerja, tetapi harus disertai penguatan kualitas sumber daya manusia lokal melalui sinergi kebijakan dan kolaborasi antaraktor pembangunan. Implementasi kolaborasi yang efektif diharapkan mampu meningkatkan kualitas human capital daerah serta menurunkan tingkat kesenjangan kesempatan kerja secara berkelanjutan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Gambaran Struktur Ketenagakerjaan Kabupaten Karawang

Berdasarkan data Satuan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2024, proporsi angkatan kerja di Kabupaten Karawang mencapai 63,67 persen dari total penduduk usia kerja

Tabel 2. Dinamika Angkatan Kerja dan Pengangguran

Jenis Kegiatan	2022	2023	2024
Angkatan Kerja	65,51	63,40	63,67
Bekerja	90,13	91,05	91,96
Pengangguran Terbuka	9,87	8,95	8,04
Bukan Angkatan Kerja	34,49	36,60	36,33
Sekolah	19,64	19,25	19,48
Mengurus Rumah Tangga	69,94	70,35	68,98
Lainnya	10,42	10,40	11,54

Terjadi penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dari 9,87% (2022) menjadi 8,04% (2024). Secara makro, ini menunjukkan perbaikan penyerapan tenaga kerja. Angka ini menunjukkan adanya perbaikan dibanding tahun sebelumnya, di mana tingkat pengangguran terbuka mengalami penurunan.

Secara agregat, indikator makro ketenagakerjaan menunjukkan tren positif. Namun demikian, perbaikan kuantitatif tersebut belum sepenuhnya mencerminkan kesesuaian antara struktur pekerjaan yang tersedia dengan karakteristik sumber daya manusia lokal.

Distribusi tenaga kerja menurut lapangan usaha menunjukkan dominasi sektor industri pengolahan sebagai ciri khas struktur ekonomi Karawang yang berbasis manufaktur. Hal ini mempertegas bahwa struktur demand tenaga kerja di Karawang cenderung mengarah pada kebutuhan keterampilan teknis, kompetensi vokasional, dan adaptasi terhadap teknologi industri.

3.2 Analisis Kesenjangan Pendidikan dan Struktur Pekerjaan

Data Sakernas juga menunjukkan adanya variasi tingkat pendidikan tenaga kerja. Persentase pengangguran menurut tingkat pendidikan memperlihatkan bahwa lulusan pendidikan menengah atas memiliki kontribusi signifikan terhadap pengangguran terbuka

Tabel 3. Pengangguran Terbuka menurut Pendidikan

Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Total
SD ke bawah	2.446	4.198	6.644
SMP	9.433	11.287	20.720
SMA	11.797	12.128	23.925
SMK	33.407	7.412	40.819
Diploma/Universitas	3.878	4.418	8.296
Jumlah	60.961	39.443	100.404

Pengangguran tertinggi berasal dari lulusan SMK (40.819 orang). Temuan ini menjadi signifikan dalam konteks employment gap, mengingat SMK secara normatif dirancang untuk memenuhi kebutuhan dunia industri. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya skill mismatch, yaitu ketidaksesuaian antara kompetensi yang dimiliki lulusan dengan kebutuhan industri manufaktur modern. Industri di Kabupaten Karawang pada umumnya mensyaratkan kompetensi teknis yang spesifik sesuai bidang produksi, kepemilikan sertifikasi keahlian sebagai bukti standar kompetensi, pengalaman kerja yang relevan, serta keterampilan berbasis teknologi dan kemampuan adaptasi terhadap sistem produksi modern. Ketika persyaratan tersebut belum sepenuhnya terpenuhi oleh lulusan, maka kesenjangan antara peluang kerja dan kesiapan tenaga kerja lokal menjadi semakin nyata.

Sementara itu, sistem pendidikan formal belum sepenuhnya mampu menghasilkan lulusan yang sesuai dengan spesifikasi tersebut. Dengan demikian, meskipun lapangan kerja tersedia, tidak seluruh tenaga kerja lokal dapat terserap secara optimal. Inilah yang dalam penelitian ini disebut sebagai *employment gap struktural*.

3.3 Status Pekerjaan dan Indikasi Dualisme Pasar Kerja

Struktur status pekerjaan memperlihatkan adanya proporsi pekerja formal dan informal. Meskipun Karawang dikenal sebagai kawasan industri besar, tidak seluruh tenaga kerja terserap pada sektor formal industri. Sebagian masih berada pada sektor informal atau pekerjaan tidak tetap.

Tabel 4. Status Pekerjaan Utama

Status Pekerjaan	Laki-laki	Perempuan	Total
Berusaha sendiri	180.935	125.660	306.595
Berusaha dibantu buruh tidak tetap	54.363	27.485	81.848
Berusaha dibantu buruh tetap	15.623	2.529	18.152
Buruh/karyawan/pegawai	386.783	152.481	539.264
Pekerja bebas pertanian	52.992	10.683	63.675
Pekerja bebas nonpertanian	60.182	15.369	75.551
Pekerja keluarga/tidak dibayar	13.567	49.570	63.137
Jumlah	764.445	383.777	1.148.222

Mayoritas tenaga kerja adalah buruh/karyawan/pegawai (539.264 orang). Namun masih terdapat pekerja bebas dan pekerja keluarga yang signifikan, menunjukkan segmentasi pasar kerja formal–informal. Kondisi ini mencerminkan dualisme pasar kerja:

1. Sektor industri formal dengan standar tinggi dan selektif
2. Sektor informal dengan akses masuk yang lebih longgar namun berproduktivitas rendah

Dualisme tersebut mempertegas adanya jarak antara struktur demand industri dan kesiapan supply tenaga kerja lokal.

3.4 Analisis Kebijakan Ketenagakerjaan Daerah

1. Kewajiban Penyerapan Tenaga Kerja Lokal

Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Ketenagakerjaan yang menunjukkan adanya komitmen pemerintah daerah dalam mengatur penempatan tenaga kerja, mendorong penyerapan tenaga kerja lokal, mengembangkan pelatihan dan peningkatan kompetensi. Dalam regulasi disebutkan secara eksplisit:

“Perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Karawang wajib mengutamakan tenaga kerja lokal sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.”

Secara normatif, kebijakan ini menunjukkan keberpihakan pemerintah daerah terhadap masyarakat lokal dalam upaya meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Namun, frasa “sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan” menjadi titik kritis karena mengandung implikasi bahwa penyerapan tenaga kerja lokal bersifat kondisional. Artinya, apabila kompetensi yang dimiliki tenaga kerja lokal tidak sesuai dengan kebutuhan industri, maka perusahaan tidak memiliki kewajiban untuk merekrut mereka. Pada titik inilah muncul *employment gap* yang bersifat struktural, di mana regulasi telah membuka peluang secara formal, tetapi kesiapan dan kesesuaian kompetensi tenaga kerja lokal menjadi faktor penentu utama dalam realisasi kesempatan kerja tersebut.

2. Kebijakan Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi

Perda juga menegaskan: “Pemerintah Daerah bertanggung jawab menyelenggarakan pelatihan kerja guna meningkatkan kompetensi tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar kerja.”

Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa pemerintah daerah menyadari adanya kebutuhan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai bagian dari strategi pembangunan ketenagakerjaan. Regulasi yang mengamanatkan penyelenggaraan pelatihan kerja mencerminkan adanya komitmen institusional untuk menciptakan keterkaitan dan kesesuaian (*link and match*) antara sistem pendidikan dan kebutuhan pasar kerja.

Namun demikian, berdasarkan data Profil Ketenagakerjaan 2024, pengangguran tertinggi justru berasal dari lulusan SMK yang mencapai 40.819 orang. Di sisi lain, industri tetap menerapkan standar seleksi yang ketat dalam proses perekrutan tenaga kerja, dengan mempertimbangkan kompetensi teknis, sertifikasi, serta pengalaman kerja yang relevan.

Kondisi ini mengindikasikan bahwa program pelatihan dan peningkatan kompetensi yang dilaksanakan belum sepenuhnya berbasis pada kebutuhan riil industri atau belum sepenuhnya menerapkan pendekatan *demand-driven training*. Akibatnya, meskipun terdapat upaya kebijakan untuk memperkuat kualitas tenaga kerja, kesenjangan antara kualifikasi lulusan dan ekspektasi industri masih terus berlangsung.

3. Penempatan Tenaga Kerja dan Informasi Pasar Kerja

Dalam regulasi juga disebutkan: “Setiap perusahaan wajib melaporkan lowongan pekerjaan kepada perangkat daerah yang menangani ketenagakerjaan.”

Tujuan kebijakan ini adalah menciptakan transparansi pasar kerja serta memperkecil asimetri informasi antara perusahaan dan pencari kerja. Melalui kewajiban pelaporan lowongan kerja, diharapkan akses informasi menjadi lebih terbuka dan distribusi kesempatan kerja dapat berlangsung secara lebih adil dan merata.

Namun dalam praktiknya, informasi lowongan kerja tidak selalu terserap secara optimal oleh pencari kerja. Selain itu, kompetensi yang dimiliki oleh sebagian pencari kerja belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan industri manufaktur modern yang menuntut keterampilan teknis, sertifikasi, serta adaptasi terhadap teknologi produksi.

Dengan demikian, persoalan yang terjadi bukan semata-mata disebabkan oleh keterbatasan informasi, melainkan lebih pada adanya mismatch kompetensi yang bersifat struktural antara karakteristik tenaga kerja dan tuntutan industri.

Namun dalam praktiknya, implementasi kebijakan masih menghadapi tantangan koordinasi antara pemerintah daerah, industri, dan lembaga pendidikan. Kebijakan afirmatif penyerapan tenaga kerja lokal seringkali terbentur pada standar kompetensi industri. Di sisi lain, lembaga pendidikan belum sepenuhnya berbasis kebutuhan riil industri. Hal ini menunjukkan bahwa problem utama bukan pada ketiadaan regulasi, melainkan pada efektivitas sinkronisasi antar aktor.

3.5 Implikasi Teoritis dan Kebijakan

Secara teoritis, temuan ini menguatkan perspektif *human capital theory* dan teori *mismatch* pasar kerja yang menegaskan bahwa kualitas pendidikan dan keterampilan merupakan determinan utama dalam proses integrasi tenaga kerja ke dalam sektor industri modern. Keterbatasan kompetensi, sertifikasi, dan pengalaman kerja menjadi faktor yang menghambat tenaga kerja lokal untuk mengakses peluang kerja yang tersedia, meskipun permintaan industri terus berkembang.

Secara kebijakan, diperlukan langkah-langkah strategis yang lebih konkret, antara lain penguatan pendidikan vokasi berbasis kebutuhan industri, standarisasi sertifikasi kompetensi yang relevan dengan sektor manufaktur, pengembangan skema magang industri yang terstruktur dan berkelanjutan, serta pembentukan forum kolaborasi permanen antara pemerintah, industri, dan perguruan tinggi. Dengan demikian, pendekatan *triple helix* tidak hanya berhenti pada tataran normatif, tetapi harus diwujudkan secara implementatif melalui program dan mekanisme yang terintegrasi dan terukur.

3.6 Sintesis Pembahasan

1. Berdasarkan data empiris

Berdasarkan data empiris, struktur *supply* sumber daya manusia di Kabupaten Karawang masih didominasi oleh lulusan pendidikan menengah yang mengalami *mismatch* kompetensi dengan kebutuhan industri. Sementara itu, struktur *demand* tenaga kerja terkonsentrasi pada sektor manufaktur dan jasa modern yang mensyaratkan keterampilan teknis, sertifikasi, serta kemampuan adaptasi terhadap teknologi produksi. Ketidaksiharian antara karakteristik tenaga kerja lokal dan kebutuhan industri ini tercermin pada tingginya tingkat pengangguran lulusan SMK yang secara normatif dipersiapkan untuk memasuki dunia kerja.

Di sisi lain, intervensi kebijakan yang telah dirumuskan oleh pemerintah daerah belum sepenuhnya mampu menjembatani kesenjangan tersebut secara efektif dan terintegrasi. Program peningkatan kompetensi dan regulasi penyerapan tenaga kerja lokal masih menghadapi tantangan dalam implementasi yang berbasis kebutuhan riil industri. Dengan demikian, *employment gap* di Kabupaten Karawang bersifat struktural dan bukan sekadar persoalan kuantitatif terkait jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia.

2. Berdasarkan Analisis Kebijakan :

Dari kutipan regulasi kebijakan dapat disimpulkan bahwa regulasi ketenagakerjaan di Kabupaten Karawang telah menunjukkan karakter yang progresif, terutama dalam hal prioritas penyerapan tenaga kerja lokal, mandat penyelenggaraan pelatihan kerja, serta upaya menciptakan transparansi informasi lowongan kerja. Kebijakan tersebut secara normatif mencerminkan komitmen pemerintah daerah dalam memperkuat perlindungan dan pemberdayaan tenaga kerja lokal di tengah perkembangan industri.

Namun demikian, regulasi yang ada masih bersifat normatif dan belum sepenuhnya menyentuh aspek teknis yang lebih spesifik, seperti standarisasi kompetensi yang benar-benar berbasis kebutuhan industri tertentu, pembentukan skema kolaborasi konkret antara industri, SMK, dan BLK, serta mekanisme evaluasi yang terukur terhadap efektivitas program pelatihan. Akibatnya, implementasi kebijakan belum optimal dalam menjembatani kesenjangan antara kebutuhan industri dan kesiapan tenaga kerja lokal.

Dengan demikian, employment gap di Kabupaten Karawang bukan terjadi karena ketiadaan regulasi, melainkan karena lemahnya integrasi antara kebijakan normatif dengan implementasi teknis berbasis kebutuhan industri aktual.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dokumen dan kebijakan, dapat disimpulkan bahwa kesenjangan kesempatan kerja di Kabupaten Karawang merupakan kesenjangan struktural antara kebutuhan industri manufaktur modern dengan kesiapan sumber daya manusia lokal. Meskipun indikator makro ketenagakerjaan menunjukkan perbaikan, fenomena skill mismatch dan dualisme pasar kerja tetap menjadi tantangan utama. Implementasi kebijakan kolaboratif berbasis triple helix menjadi strategi penting dalam menekan employment gap secara berkelanjutan.

Referensi

1. D. Acemoglu and D. Autor, "Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings," in *Handbook of Labor Economics*, vol. 4, pp. 1043–1171, 2011.
2. Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang, *Profil Ketenagakerjaan Kabupaten Karawang 2024 (Hasil Sakernas Agustus 2024)*, Karawang: BPS Kabupaten Karawang, 2024.
3. G. S. Becker, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press, 1993.
4. P. Cappelli, "Skill gaps, skill shortages, and skill mismatches: Evidence and arguments for the United States," *ILR Review*, vol. 68, no. 2, pp. 251–290, 2015.
5. E. Di Gropello, A. Kruse, and P. Tandon, *Skills for the Labor Market in Indonesia: Trends in Demand, Gaps, and Supply*. Washington, DC: World Bank, 2011.
6. E. A. Hanushek, G. Schwerdt, L. Woessmann, and L. Zhang, "General education, vocational education, and labor-market outcomes over the life-cycle," *Journal of Human Resources*, vol. 52, no. 1, pp. 48–87, 2017.
7. Pemerintah Kabupaten Karawang, *Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Ketenagakerjaan*, Karawang: Pemerintah Kabupaten Karawang, 2011.
8. S. McGuinness, K. Poulidakas, and P. Redmond, "Skills mismatch: Concepts, measurement and policy approaches," *Journal of Economic Surveys*, vol. 32, no. 4, pp. 985–1015, 2018.
9. J. Mincer, *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: Columbia University Press, 1974.
10. OECD, *OECD Skills Outlook 2019: Thriving in a Digital World*. Paris: OECD Publishing, 2019.
11. J. L. Pressman and A. Wildavsky, *Implementation: How Great Expectations in Washington Are Dashed in Oakland*, 3rd ed. Berkeley: University of California Press, 1984.
12. T. W. Schultz, "Investment in human capital," *American Economic Review*, vol. 51, no. 1, pp. 1–17, 1961.
13. A. Suryahadi, R. Al Izzati, and D. Suryadarma, "The impact of COVID-19 outbreak on poverty: An estimation for Indonesia," SMERU Research Institute Working Paper, 2020.
14. M. P. Todaro and S. C. Smith, *Economic Development*, 12th ed. Boston: Pearson, 2015.
15. World Bank, *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*. Washington, DC: World Bank Publications, 2019.