Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/ijmst
Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 674-681
P-ISSN: 2986-6790, e-ISSN: 2986-6782

Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Karimun dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja di Kabupaten Karimun

Ira Abemesti, Frinda Novita, Azmi
Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Karimun
iraabemesti4@gmail.com, frindanovita12@gmail.com, alazzamazmi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Karimun dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja di Kabupaten Karimun serta mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan strategi tersebut. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih terbatasnya cakupan peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi dan belum optimalnya strategi peningkatan kompetensi tenaga kerja. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori strategi menurut Kooten yang terdiri atas empat indikator, yaitu strategi organisasi, strategi program, strategi pendukung sumber daya, dan strategi kelembagaan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik penarikan sampel dilakukan secara Purposive Sampling dengan mempertimbangkan pengetahuan yang dimiliki oleh responden terkait masalah yang sedang diteliti. Populasi didalam penelitian ini berjumlah 380 orang dengan total sampel yang ditarik adalah sebanyak 8 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi peningkatan kompetensi tenaga kerja telah dilaksanakan melalui Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK), kerja sama dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI), digitalisasi layanan ketenagakerjaan melalui Sistem Aplikasi Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Karimun (SIAPNARI), serta program pemagangan. Namun, pelaksanaan strategi tersebut masih menghadapi beberapa kendala, antara lain keterbatasan anggaran pelatihan, kesenjangan kompetensi lulusan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri, serta rendahnya minat sebagian masyarakat untuk mengikuti pelatihan di luar daerah.

Kata kunci: Strategi, Kompetensi, Tenaga Kerja.

Abstract

This study aims to analyze the strategy of the Karimun Regency Manpower and Industry Office in enhancing the competency of the workforce in Karimun Regency and to identify the obstacles faced in implementing this strategy. This research is motivated by the still limited coverage of competency-based job training participants and the suboptimal strategy in improving workforce competencies. The theory used in this study is the strategy theory according to Kooten, which consists of four indicators: organizational strategy, program strategy, resource support strategy, and institutional strategy. The research method used is qualitative research with a descriptive approach. Data collection techniques include observation, interviews, and documentation. The sampling technique is done using Purposive Sampling, considering the knowledge possessed by respondents related to the issues being studied. The population in this study consisted of 380 people, with a total sample of 8 people drawn. The results of the study showed that the strategy for improving workforce competence has been carried out through the Competency-Based Training Program (PBK), collaboration with the Business and Industrial Sector (DUDI), digitalization of employment services through the Labor and Industry Application System of Karimun Regency (SIAPNARI), as well as internship programs. However, the implementation of these strategies still faces several obstacles, including limited training budgets, gaps between graduates' competencies and the needs of the business and industrial sectors, and low interest from some people to participate in training outside their area.

Keywords: Strategy, Competence, Workforce.

1. Pendahuluan

Kompetensi tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta daya saing tenaga kerja di era globalisasi dan perkembangan dunia industri. Tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri akan lebih mudah memperoleh kesempatan kerja serta mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pasar kerja. Sebaliknya, rendahnya kompetensi tenaga kerja dapat menjadi salah satu hambatan dalam memasuki dunia kerja karena keterampilan yang dimiliki belum sesuai dengan kebutuhan industri. Karena itu, peningkatan kompetensi tenaga kerja menjadi

salah satu upaya penting yang harus dilakukan untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, dan mampu bersaing.

Kabupaten Karimun sebagai salah satu daerah yang memiliki kawasan industri, galangan kapal, serta berbagai perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan jasa membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar dunia usaha dan dunia industri. Namun, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat ketidaksesuaian antara kompetensi yang dimiliki oleh pencari kerja dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan *(skill mismatch*). Banyak perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan teknis tertentu serta sertifikasi kompetensi sesuai standar industri, seperti keahlian pengelasan *(welder)*, *rigger*, *scaffolding*, *pipe fitter*, operator pesawat angkat angkut, hingga kompetensi keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Sementara itu, sebagian pencari kerja, khususnya lulusan sekolah menengah atas atau sederajat, belum seluruhnya memiliki kompetensi dan sertifikasi tersebut sehingga daya saing tenaga kerja lokal masih perlu terus ditingkatkan.

Selain masalah kompetensi, kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Karimun juga dipengaruhi oleh terbatasnya penyerapan tenaga kerja formal dibandingkan dengan pertumbuhan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya. Pertumbuhan angkatan kerja yang terus berlanjut belum sepenuhnya diimbangi dengan tersedianya lapangan kerja yang memadai. Di sisi lain, terbatasnya akses informasi tentang peluang kerja, terutama bagi masyarakat di pulau-pulau tersebut, juga menjadi tantangan dalam mendapatkan pekerjaan. Kondisi tersebut menyebabkan persaingan dalam memperoleh pekerjaan menjadi lebih ketat sehingga para pekerja dituntut untuk memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri agar memiliki peluang yang lebih besar untuk memasuki dunia kerja.

Tabel 1. Tingkat Pengangguran Terbuka di Kabupaten Karimun

No	Tahun	Tingkat Pengangguran Terbuka
1.	2023	6,02%
2.	2024	5,52%
3.	2025	6,31%

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karimun

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat pengangguran di Kabupaten Karimun mengalami fluaktif selama tiga tahun terakhir. Tingkatnya mencapai 6,02% pada tahun 2023, turun menjadi 5,52% pada tahun 2024, dan naik lagi pada tahun 2025. Data tersebut menunjukkan bahwa permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Karimun masih memerlukan perhatian, tidak hanya melalui penyediaan lapangan kerja, tetapi juga melalui peningkatan kompetensi tenaga kerja agar mampu memenuhi kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.

Peningkatan kompetensi tenaga kerja adalah salah satu upaya pemerintah daerah untuk mengatasi masalah ini. Dalam hal ini, Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian memiliki peran strategis dalam merancang dan melaksanakan berbagai program pelatihan kerja. Kebijakan utama Dinas Tenaga kerja dan Perindustrian Kabupaten Karimun dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja diatur dalam Peraturan Bupati (Perbup) Karimun Nomor 18 Tahun 2022. Perbup ini mengatur pembentukan, kedudukan, struktur organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Karimun. Kebijakan ini bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang terampil dan bersertifikat, terutama untuk memenuhi kawasan industri di Kabupaten Karimun, seperti galangan kapal, lepas pantai *(offshore)*, dan manufaktur.

Beberapa strategi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Karimun pada tahun 2023, 2024, dan 2025 dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja lokal berfokus pada pelatihan vokasi bersertifikasi, pemagangan industri, dan peningkatan infrastruktur Balai Latihan Kerja. Berbagai program peningkatan kompetensi tenaga kerja juga turut serta dilaksanakan seperti pelatihan kerja berbasis kompetensi (PBK), kolaborasi dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI), digitalisasi pendaftaran dan seleksi tenaga kerja melalui aplikasi Sistem Aplikasi Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Karimun (SIAPNARI).

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14625
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Karimun, terdapat 109 peserta pada tahun 2023, 136 peserta pada tahun 2024 dan 135 peserta pada tahun 2025 yang telah memperoleh sertifikat program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) yang dilaksanakan secara rutin setiap tahun. Hal ini menunjukkan adanya upaya pemerintah daerah dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja melalui penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi.

Namun meskipun Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Karimun telah melaksanakan berbagai program peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan berbasis kompetensi, penerapan strategi tersebut masih menghadapi sejumlah tantangan. Salah satu permasalahan yang terlihat adalah belum optimalnya strategi yang dilakukan dalam memenuhi kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Selain itu, jumlah peserta yang dapat mengikuti pelatihan masih terbatas dikarenakan berdasarkan data pelaksanaan program pelatihan, jumlah pendaftar jauh lebih banyak dibandingkan dengan jumlah peserta yang dapat difasilitasi untuk mendapatkan sertifikat kompetensi. Fenomena ini menunjukkan bahwa penerapan strategi peningkatan kompetensi tenaga kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Karimun masih belum optimal.

Oleh karena itu diperlukan kajian yang lebih mendalam terkait strategi yang diterapkan dan kendala apa saja yang dihadapi agar kedepannya pelaksanaan peningkatan kompetensi tenaga kerja di Kabupaten Karimun dapat lebih optimal dalam menjangkau pencari kerja dan menghasilkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan industri (DUDI).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian lapangan dimana peneliti secara langsung mengumpulkan data untuk menganalisis strategi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Karimun dalam upaya meningkatkan kompetensi tenaga kerja di Kabupaten Karimun sekaligus mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan strategi peningkatan kompetensi tenaga kerja.

Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Karimun yang berjumlah 33 orang dan seluruh alumni peserta pelatihan yang berjumlah 380 orang. Dari populasi tersebut, kemudian ditarik lagi sampel penelitian sebanyak 8 orang yang terdiri dari 1 orang Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Karimun, 1 orang Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, 1 orang Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja, 2 orang staf bidang pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, dan 3 orang alumni peserta pelatihan. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah secara *purposive sampling* dengan mempertimbangkan pengetahuan yang dimiliki oleh responden terkait masalah yang sedang diteliti.

Sementara itu untuk teknik pengumpulan datanya dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengunjungi langsung lokasi penelitian. Wawancara juga dilakukan kepada pihak-pihak terkait guna memperoleh informasi mendalam terkait pelaksanaan pelatihan. Selain itu peneliti juga mengambil beberapa bukti dokumentasi guna mendukung keabsahan penelitian.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode Miles dan Huberman yang terdiri dari reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Melalui tahapan tersebut, data diolah secara sistematis sehingga memberikan gambaran yang jelas terkait strategi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Karimun dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja di Kabupaten Karimun.

3. Hasil dan Pembahasan

Strategi Organisasi

Strategi organisasi menurut Kooten merupakan strategi yang berorientasi pada perumusan visi, misi, tujuan, dan arah kebijakan organisasi sebagai pedoman dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam konteks penelitian ini, strategi organisasi digunakan untuk menganalisis bagaimana Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Karimun merumuskan kebijakan dan menetapkan arah strategis dalam upaya meningkatkan kompetensi tenaga kerja di Kabupaten Karimun.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14625
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian dan wawancara yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa strategi organisasi yang diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Karimun dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja lokal telah dilaksanakan melalui beberapa upaya yang berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing di dunia kerja. Strategi tersebut diwujudkan melalui penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri, menjalin kerja sama dengan berbagai perusahaan dalam pelaksanaan pelatihan dan perekrutan tenaga kerja, menyelenggarakan program pemagangan untuk memberikan pengalaman kerja kepada peserta, serta memanfaatkan aplikasi SIAPNARI sebagai sarana penyebaran informasi mengenai pelatihan, lowongan pekerjaan, dan layanan ketenagakerjaan lainnya.

Dalam pelaksanaannya, strategi peningkatan kompetensi tenaga kerja memiliki tujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan tenaga kerja lokal agar memiliki daya saing serta peluang yang lebih besar untuk diterima bekerja di perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Karimun. Sasaran program diprioritaskan bagi masyarakat Kabupaten Karimun dengan pendidikan minimal SMA sederajat, termasuk lulusan diploma dan sarjana, serta berada pada rentang usia produktif 18 hingga 35 tahun. Penetapan sasaran tersebut didasarkan pada pengalaman pelaksanaan program sebelumnya, sehingga diharapkan peserta mampu memahami materi pelatihan dan mengikuti proses pembelajaran secara optimal. Hal ini juga didukung oleh hasil wawancara dengan alumni peserta pelatihan yang menunjukkan bahwa program tersebut memberikan manfaat dalam meningkatkan keterampilan, kompetensi, dan wawasan yang dibutuhkan untuk menghadapi persaingan dunia kerja.

Meskipun demikian, pelaksanaan strategi peningkatan kompetensi tenaga kerja masih menghadapi beberapa kendala. Kendala utama yang dihadapi adalah keterbatasan anggaran yang menyebabkan jumlah kuota peserta pelatihan setiap tahunnya masih terbatas, sehingga belum seluruh masyarakat yang memenuhi persyaratan dapat memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan. Selain itu, rendahnya minat masyarakat, khususnya generasi muda Kabupaten Karimun, untuk mengikuti pelatihan di luar daerah juga menjadi hambatan dalam memperluas akses peningkatan kompetensi tenaga kerja.

Untuk mengatasi kendala tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Karimun berupaya memperluas kerja sama dengan berbagai Pusat Pelatihan Vokasi dan Produktivitas di luar daerah, seperti Tanjungpinang, Batam, Padang, Medan, Surabaya, dan Bandung. Informasi mengenai kesempatan pelatihan tersebut disebarluaskan melalui media sosial resmi dinas dan aplikasi SIAPNARI agar masyarakat dapat memperoleh informasi serta memanfaatkan peluang pelatihan yang tersedia.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa strategi organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Karimun dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja lokal telah dilaksanakan melalui berbagai program dan kebijakan yang mengarah pada peningkatan kualitas serta daya saing sumber daya manusia daerah. Namun, pelaksanaannya belum sepenuhnya optimal karena masih terkendala keterbatasan anggaran dan rendahnya minat masyarakat untuk mengikuti pelatihan di luar daerah. Oleh karena itu, diperlukan penguatan dukungan anggaran, perluasan kerja sama dengan dunia usaha dan lembaga pelatihan vokasi, serta peningkatan sosialisasi dan motivasi kepada masyarakat agar semakin banyak tenaga kerja lokal yang memiliki kesempatan untuk meningkatkan kompetensinya sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri di Kabupaten Karimun.

Strategi Program

Strategi Program menurut Kooten merupakan strategi yang membahas pada penyusunan dan pelaksanaan berbagai program sebagai instrumen untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam konteks penelitian ini strategi program digunakan untuk menganalisis berbagai program yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Karimun dalam upaya meningkatkan kompetensi tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa strategi program yang diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Karimun dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja telah dilaksanakan melalui beberapa upaya yang berorientasi pada kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Strategi tersebut diwujudkan melalui penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK), penguatan kerja sama dengan perusahaan dan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), serta pemanfaatan teknologi digital melalui

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14625
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

aplikasi SIAPNARI untuk mendukung proses pendaftaran, seleksi peserta, dan penyebarluasan informasi ketenagakerjaan.

Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja, khususnya pada sektor perkapalan dan kawasan industri di Kabupaten Karimun. Jenis pelatihan yang diselenggarakan meliputi *Welder (Las 3G/4G/6G), Rigger, Scaffolding, Pipe Fitter*, Operator Pesawat Angkat dan Angkut, teknisi K3 kelistrikan, serta General K3. Dalam menentukan jenis pelatihan, Disnakerperin terlebih dahulu melakukan koordinasi dengan perusahaan untuk memperoleh informasi mengenai keterampilan dan kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan. Dengan demikian, program pelatihan yang dilaksanakan tidak hanya berdasarkan kebijakan dinas, tetapi juga mempertimbangkan kebutuhan nyata perusahaan sehingga diharapkan mampu menghasilkan tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi dunia industri.

Selain itu, kerja sama dengan dunia usaha dan industri serta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) menjadi salah satu strategi penting dalam mendukung kesesuaian kurikulum dan standar kompetensi pelatihan dengan kebutuhan perusahaan. Komunikasi yang dilakukan secara berkelanjutan dengan pihak perusahaan juga membantu Disnakerperin memperoleh informasi mengenai kebutuhan tenaga kerja dan ketersediaan lowongan pekerjaan. Sementara itu, penggunaan aplikasi SIAPNARI menjadi bentuk inovasi dalam pelayanan ketenagakerjaan untuk mempermudah masyarakat memperoleh informasi dan mengakses layanan secara lebih cepat dan transparan.

Dari sisi peserta, pelaksanaan program pelatihan juga memberikan manfaat dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai bidang keahlian yang diikuti. Hal ini terlihat dari hasil wawancara dengan alumni peserta pelatihan Welder 4G yang menyatakan bahwa pelatihan dengan penekanan pada kegiatan praktik serta pemberian sertifikat kompetensi mampu meningkatkan kemampuan dan menambah keahlian yang sebelumnya telah dimiliki.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa strategi program Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Karimun telah diarahkan pada peningkatan kualitas dan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri, kerja sama dengan pihak perusahaan, serta pemanfaatan teknologi digital. Strategi tersebut menunjukkan adanya upaya untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten, memiliki keterampilan sesuai standar industri, dan lebih siap menghadapi persaingan di dunia kerja. Namun, keberhasilan strategi ini tetap perlu didukung oleh pelaksanaan pelatihan yang berkelanjutan, peningkatan kualitas kerja sama dengan perusahaan, serta evaluasi terhadap kesesuaian kompetensi lulusan dengan kebutuhan pasar kerja agar tujuan peningkatan kompetensi tenaga kerja di Kabupaten Karimun dapat tercapai secara optimal.

Strategi Pendukung Sumber Daya

Strategi dukungan sumber daya menurut Kooten merupakan strategi yang membahas pada pemanfaatan dan ketersediaan sumber daya yang berperan dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan program, yang meliputi fasilitas dan anggaran serta kesiapan sumber daya manusia. Ketersediaan sumber daya yang memadai merupakan faktor penting dalam mendukung efektifitas pelaksanaan program, terutama dalam upaya peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui kegiatan pelatihan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pelaksanaan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Karimun dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program pelatihan secara umum telah berjalan dengan cukup baik, tetapi belum sepenuhnya optimal dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa aspek. Pertama, dari aspek sarana dan prasarana, fasilitas serta peralatan praktik yang disediakan oleh Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) telah berada dalam kondisi baik dan dinilai cukup memadai sesuai dengan kebutuhan pelatihan. Selain itu, instruktur yang terlibat dalam pelaksanaan pelatihan memiliki kompetensi dan kesiapan yang baik dalam menyampaikan materi serta memberikan bimbingan kepada peserta. Hal ini didukung oleh hasil wawancara dengan pihak Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Karimun maupun alumni peserta pelatihan yang menyatakan bahwa fasilitas dan instruktur telah mendukung kelancaran proses pelatihan.

Kedua, dari aspek sumber daya dan pencapaian tujuan program, masih terdapat kendala utama berupa keterbatasan anggaran yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Karimun. Keterbatasan tersebut berdampak pada terbatasnya jumlah peserta yang dapat mengikuti Pelatihan Berbasis Kompetensi setiap tahunnya,

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14625
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

meskipun minat masyarakat untuk mengikuti pelatihan cukup tinggi. Berdasarkan data dokumentasi periode 2023-2025, jumlah peserta pelatihan masih relatif terbatas sehingga program belum mampu menjangkau seluruh masyarakat yang membutuhkan peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja. Sebagai upaya mengatasi permasalahan tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Karimun menjalin kerja sama dengan Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas di luar daerah agar masyarakat tetap memperoleh kesempatan untuk mengikuti pelatihan.

Ketiga, dalam upaya meningkatkan efektivitas pelayanan ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Karimun telah melakukan inovasi melalui aplikasi SIAPNARI yang mulai diterapkan pada tahun 2025. Aplikasi ini berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi lowongan pekerjaan yang terhubung dengan perusahaan sekaligus mempermudah masyarakat dalam melakukan pendaftaran pelatihan. Namun, penerapan aplikasi tersebut masih menghadapi kendala teknis berupa jaringan yang lambat akibat tingginya jumlah pengguna. Meskipun demikian, kendala tersebut menjadi bahan evaluasi bagi dinas untuk melakukan perbaikan dan pengembangan layanan digital pada masa mendatang.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Karimun telah berupaya melaksanakan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi melalui penyediaan sarana dan prasarana yang memadai, instruktur yang kompeten, kerja sama dengan lembaga pelatihan di luar daerah, serta pengembangan aplikasi SIAPNARI sebagai bentuk inovasi pelayanan ketenagakerjaan. Akan tetapi, keberhasilan program dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja masih belum maksimal karena terkendala keterbatasan anggaran, terbatasnya jumlah peserta pelatihan, serta kendala teknis dalam penerapan aplikasi SIAPNARI. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan alokasi anggaran, perluasan jangkauan peserta pelatihan, penguatan kerja sama dengan lembaga pelatihan, serta perbaikan sistem dan jaringan aplikasi SIAPNARI agar pelaksanaan program dapat berjalan lebih efektif dan optimal dalam meningkatkan kompetensi serta daya saing tenaga kerja di Kabupaten Karimun.

Strategi Kelembagaan

Strategi Kelembagaan menurut Kooten merupakan strategi yang membahas pada pengembangan kapasitas organisasi melalui penguatan hubungan kelembagaan dan kemitraan dengan berbagai pihak untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam penelitian ini digunakan strategi kelembagaan untuk menganalisis bagaimana Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Karimun menjalin kerjasama dengan dunia usaha dan dunia industri sebagai upaya peningkatan kompetensi tenaga kerja di Karimun.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Karimun telah melaksanakan upaya peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui penguatan kerja sama kelembagaan dengan dunia usaha dan dunia industri. Kerja sama tersebut diwujudkan melalui perjanjian kerja sama (MoU) dengan sejumlah perusahaan dalam penyelenggaraan pelatihan kerja serta proses perekrutan dan penempatan tenaga kerja. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Karimun juga menyelenggarakan program pemagangan bagi lulusan baru *(fresh graduate)* sebagai sarana untuk memberikan pengalaman kerja, meningkatkan keterampilan, serta menyesuaikan kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Kerja sama juga diperkuat melalui pengiriman peserta pelatihan ke Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) diberbagai daerah untuk memperoleh pelatihan sesuai bidang kompetensi yang dibutuhkan dan belum tersedia di Kabupaten Karimun.

Meskipun demikian, pelaksanaan kerja sama tersebut masih menghadapi kendala teknis, terutama adanya beberapa perusahaan yang menetapkan standar kompetensi lebih tinggi dibandingkan kemampuan yang dimiliki oleh lulusan pelatihan. Akibatnya, tidak semua peserta pelatihan dapat langsung diterima bekerja meskipun telah memiliki sertifikat kompetensi yang diakui oleh BNSP maupun Kementerian Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, program pemagangan menjadi salah satu langkah strategis untuk menjembatani kesenjangan kompetensi tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penguatan kerja sama kelembagaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Karimun telah berjalan cukup baik dalam mendukung peningkatan kompetensi dan penyerapan tenaga kerja. Namun, kerja sama tersebut masih perlu terus ditingkatkan, khususnya dalam menyelaraskan materi dan standar pelatihan dengan kebutuhan industri, sehingga tenaga kerja yang dihasilkan tidak hanya memiliki sertifikasi kompetensi, tetapi juga keterampilan dan pengalaman kerja yang sesuai dengan tuntutan dunia usaha dan dunia industri.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14625
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Kendala yang Dihadapi dalam Pelaksanaan Strategi Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja

Berdasarkan keseluruhan hasil wawancara yang telah dilakukan terlihat bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Karimun masih menghadapi beberapa kendala dalam penerapan strategi peningkatan kompetensi tenaga kerja antara lain terbatasnya anggaran pelatihan yang menyebabkan jumlah peserta yang dapat difasilitasi setiap tahunnya masih terbatas, masih terdapat kesenjangan antara kompetensi lulusan pelatihan dengan standar kompetensi yang disyaratkan oleh beberapa perusahaan, khususnya perusahaan yang menetapkan kualifikasi ketarampilan yang relatif tinggi, Rendahnya minat sebagian masyarakat untuk mengikuti pelatihan di luar daerah juga menjadi tantangan, meskipun Disnakerperin telah menjalin kerja sama dengan balai pelatihan kejuruan di berbagai kota sebagai upaya memperluas akses peningkatan kompetensi tenaga kerja

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan terhadap Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Karimun dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja di Kabupaten Karimun, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan strategi tersebut telah berjalan dengan cukup baik. Hal ini terlihat dari upaya Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Karimun dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia daerah melalui berbagai program peningkatan kompetensi tenaga kerja yang bertujuan untuk menghasilkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI), sehingga mampu bersaing dengan tenaga kerja dari luar daerah. Sasaran utama dari program tersebut adalah masyarakat Kabupaten Karimun yang berada pada usia produktif dengan tingkat pendidikan minimal Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat. Upaya tersebut diwujudkan melalui pelaksanaan berbagai program, seperti Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK), kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri, serta digitalisasi layanan ketenagakerjaan melalui aplikasi SIAPNARI. Dalam pelaksanaannya, jenis pelatihan yang diberikan disesuaikan dengan kebutuhan dan keterampilan yang disampaikan oleh perusahaan agar kompetensi tenaga kerja yang dihasilkan relevan dengan tuntutan pasar kerja. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Karimun juga berupaya mengoptimalkan sumber daya yang tersedia guna mendukung keberlangsungan program peningkatan kompetensi tenaga kerja. Namun, pelaksanaan strategi tersebut masih menghadapi beberapa kendala, terutama keterbatasan anggaran yang berdampak pada ruang lingkup program dan jumlah peserta pelatihan yang dapat difasilitasi setiap tahunnya. Untuk mengatasi kendala tersebut, dinas berupaya memperluas kerja sama dengan Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) di berbagai daerah serta memfasilitasi masyarakat agar dapat mengikuti pelatihan di luar Kabupaten Karimun. Meskipun demikian, upaya tersebut belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat rendahnya minat sebagian masyarakat untuk mengikuti pelatihan di luar daerah. Di samping itu, pelaksanaan strategi juga didukung melalui kerja sama dengan berbagai perusahaan, lembaga pelatihan kerja, dan instansi pemerintah dalam bentuk penyelenggaraan pelatihan, program pemagangan, perekrutan tenaga kerja, serta penyebarluasan informasi lowongan pekerjaan. Namun, kerja sama tersebut masih menghadapi tantangan, khususnya adanya sejumlah perusahaan yang menetapkan standar kompetensi relatif tinggi, sehingga tidak semua lulusan pelatihan dapat langsung terserap ke dunia kerja. Dengan demikian, meskipun berbagai strategi dan upaya telah dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Karimun, pelaksanaannya masih perlu ditingkatkan, terutama dalam mengatasi keterbatasan anggaran, mendorong partisipasi masyarakat dalam mengikuti pelatihan, serta menyesuaikan kompetensi lulusan pelatihan dengan standar dan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.

Referensi

1. Anggara, (2015). Metode Penelitian Administrasi.CV PUSTAKA SETIA
2. Arief Subyantoro, M. ., Dra.Tri Mardiana, M. S., & Zulfikar Muhammad Hasan, S.M., M. B. . (2020). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
3. Dr. Dian Suluh Kusuma Dewi, M. A. (2022). KEBIJAKAN PUBLIK. In KEBIJAKAN PUBLIK.
4. Dr.Suharnik,S.K.M., M. S. (2019). BUKU AJAR MASALAH KETENAGAKERJAAN. In Masalah Ketenagakerjaan dan Pengangguran.
5. Fahziar, H., Noor, M., & Utomo, H. S. (2024). Strategi Peningkatan Kompetensi para Pencari Kerja Lokal di Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan. 7(2), 253–271. https://doi.org/10.31334/transparansi/
6. Galih Purnama, Budiawan, A., & Nursetiawan, I. (2024). Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi dan Akses Pelatihan Bagi Calon Tenaga Kerja di Kabupaten Ciamis. 2, 154–171.
7. Haikutty, F., Madubun, J., & Tuhumury, J. J. (2024). Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Penanggulangan Angka. 3, 101–111.
8. J. Salusu. 2006. Pengambilan Keputusan Strategik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit.Jakarta: Grasindo
9. Meillissa, A., & Hendry, M. (2024). Pelaksanaan Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi Oleh Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Riau Kota Pekanbaru. 1(1), 258–271.
10. Noviana, V. (2022). Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Menanggulangi Pengangguran di Kabupaten Pringsewu. Bandar Lampung: Universitas Lampung.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14625
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

11. Shinfia, L., & Endriastuty, Y. (2025). Manajemen Pelatihan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Karawang. Manajemen Pelatihan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Balai Latihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Karawang, 137–150. https://doi.org/10.46821/ijms.v4i2.714
12. Sugiyono, (2022) Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.CV
13. Suryono, I. L., Parmawati, R., Warsida, R. Y., Nasional, I., & Malang, U. B. (2022). Efektivitas Balai Latihan Kerja Komunitas dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. 17(1). https://doi.org/10.47198/naker.v17i1.125
14. Tri, F., Putera, A., & Amin, M. J. (2024). Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Menanggulangi Pengangguran Di Kota Samarinda Strategy of the Manpower Department in Overcoming Unemployment in Samarinda City.
15. Yeni Nuraeni. (2023). Strategi Pengembangan Kompetensi Soft Skills Tenaga Kerja Di Balai Latihan Kerja (BLK). 18(2). https://doi.org/10.47198/naker.v18i2.203

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14625
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)