

KESIAPAN KAUM MUDA KABUPATEN BEKASI DALAM MENGHADAPI TRANSISI DUNIA KERJA

“Youth Readiness in Bekasi Regency for the Transition to the Labor Market”

Siti Umi Kulsum¹, Fauziah², Rd. Tati Kurniati³

Corresponding author : sitiumikulsum280@gmail.com

INFO NASKAH

Riwayat Artikel

Diterima April 2025

Diterima hasil revisi Mei 2025

Terbit Juni 2025

Keywords :

Bekasi Regency

Employment

Education

SWOT

ABSTRACT

The increasing number of school graduates in an effort to fulfill the absorption of labor for regional development requires commitment from the government and the community in Bekasi Regency in the field of education. This study aims to formulate strategies and policy recommendations to strengthen the readiness of young people in Bekasi Regency to face the transition to the job market. The readiness of young people, especially graduates of Senior High Schools, requires attention, considering that based on data from the West Java Provincial Education Office, their absorption in the job market still needs to be considered high. Ironically, the Bekasi Regency area has 11 industrial areas with more than 7,000 companies, which open up abundant employment opportunities. This study uses a combination of qualitative and qualitative descriptive analysis.

Keywords: Bekasi Regency, employment, education, SWOT

ABSTRAK

Meningkatnya jumlah lulusan sekolah dalam upaya untuk pemenuhan penyerapan tenaga kerja demi pembangunan daerah yang memerlukan komitmen dari pemerintah dan masyarakat di Kabupaten Bekasi di bidang Pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah merumuskan strategi dan rekomendasi kebijakan untuk memperkuat kesiapan kaum muda di Kabupaten Bekasi dalam menghadapi transisi dunia kerja. Kesiapan kaum muda, khususnya lulusan Sekolah Menengah Lanjutan Atas, membutuhkan perhatian, mengingat ternyata berdasarkan data Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, serapan mereka di dunia kerja masih dianggap rendah. Ironisnya, wilayah Kabupaten Bekasi memiliki 11 kawasan industri yang di dalamnya terdapat lebih dari 7.000 perusahaan, yang tentunya membuka lapangan kerja yang melimpah. Penelitian ini menggunakan gabungan analisis deskriptif kualitatif dan kualitatif.

Kata kunci: kabupaten Bekasi, ketenagakerjaan, Pendidikan, SWOT

1. PENDAHULUAN

Tingkat penyerapan lulusan SLTA di provinsi Jawa Barat menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antar kabupaten, hal ini dikarenakan oleh beberapa factor diantaranya seperti infrastruktur, akses pendidikan, dan kesempatan kerja yang berada di daerah setempat. Kabupaten Bekasi, sebagai salah satu wilayah perkotaan yang

¹Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah, Kabupaten Bekasi, email : sitiumikulsum280@gmail.com

²Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah, Kabupaten Bekasi

³Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah, Kabupaten Bekasi, email : rdatikurniati1974@gmail.com

berkembang di sekitar Jakarta, memiliki populasi yang terus bertambah dari tahun ke tahun. Pertumbuhan penduduk yang signifikan ini diiringi oleh meningkatnya jumlah lulusan sekolah dari tingkat pendidikan dasar hingga perguruan tinggi. Berdasarkan data Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat (2024), Kabupaten Bekasi memiliki 329 unit Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA), yakni peringkat ke 3 setelah Kabupaten Bogor (591 unit) dan Kabupaten Garut (341 unit). Lulusan sekolah pada jenjang ini pada tahun 2023 tercatat sebanyak 42.638 siswa. Angka tersebut berada pada peringkat kedua terbesar di Provinsi Jawa Barat, setelah Kabupaten Bogor (sebanyak 69.896 lulusan). Besarnya jumlah lulusan SLTA di Kabupaten Bekasi mencerminkan perlunya komitmen, baik dari pemerintah maupun masyarakat, dalam peningkatan di bidang pendidikan.

Meskipun terdapat 11 kawasan industri besar dan lebih dari 7.000 perusahaan di Kabupaten Bekasi, namun pasar kerja yang terbatas tidak selalu mampu menyerap seluruh lulusan yang tersedia. Hal itu tercermin pada kenaikan jumlah pencari kerja pada tahun 2021 mencapai 18.000 orang, dan pada tahun 2022 mencapai 30.000 orang. Penyerapan tenaga kerja lokal itu, juga disebabkan serbuan para pencari kerja dari luar wilayah Kabupaten Bekasi masuk dan bersaing lebih dari 30.000 orang. Artinya, muncul persaingan yang semakin ketat, sehingga sumber daya manusia Kabupaten Bekasi membutuhkan kompetensi yang lebih unggul dan kompetitif. Sementara itu, menurut Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat (2023), capaian penyerapan lulusan SLTA di Kabupaten Bekasi pada tahun 2022 berada pada peringkat ke-11 dalam lingkup Provinsi Jawa Barat dengan nilai serapan 33,4%, jauh di bawah Kabupaten Kuningan (dengan penyerapan 83,72%). Artinya, meskipun terjadi peningkatan jumlah lulusan, tantangan muncul dalam hal daya serap tenaga kerja di Kabupaten Bekasi.

Mencermati data di atas, lulusan pada berbagai jenjang tersebut menghadapi kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan dunia kerja yang semakin kompleks, kompetitif dan beragam. Terdapat ketimpangan antara ketersediaan keterampilan yang dimiliki oleh lulusan dengan kebutuhan pasar kerja lokal. Hal ini mengindikasikan pentingnya untuk mengevaluasi kesiapan kaum muda dalam menghadapi transisi ke dunia kerja yang dinamis. Tujuan penelitian adalah merumuskan strategi dan rekomendasi kebijakan untuk memperkuat kesiapan kaum muda dalam menghadapi transisi dunia kerja.

METODE PENELITIAN

Data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diambil berdasarkan metode pengumpulan data melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Hasil wawancara digunakan sebagai bahan untuk melakukan analisis deskriptif kualitatif. Sementara itu, jawaban kuesioner digunakan sebagai bahan analisis dalam rangka menerapkan analisis deskriptif kuantitatif.

Target responden untuk pengambilan data melalui wawancara adalah staf atau pimpinan Human Resources Departement (HRD) di perusahaan dan dinas-dinas terkait di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bekasi, yang dianggap kompeten memahami permasalahan terkait ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi. Sementara itu, target responden kaum muda merupakan lulusan baru SLTA yang berdomisili di wilayah Kabupaten Bekasi.

Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan gabungan antara *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Jenis teknik *probability sampling* berupa *simple random sampling* dan *cluster sampling*. Sementara itu, teknik *nonprobability sampling*

yang digunakan adalah *convenience sampling* dan *purposive sampling*. Jumlah responden *expert* di perusahaan dan dinas-dinas terkait lingkungan Pemerintah Kabupaten Bekasi, yang diambil masing-masing sebanyak 1 orang. Penentuan jumlah responden lulusan SLTA di Kabupaten Bekasi mengacu pada pendapat Roscoe (1975), bahwa ukuran sampel yang layak antara 30 hingga 500 sampel.

Dalam rangka merumuskan strategi peningkatan kesiapan kaum muda Kabupaten Bekasi menuju transisi di dunia kerja, metode penelitian deskriptif kualitatif digunakan. Metode ini menerapkan analisis *Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats* (SWOT). Analisis SWOT merangkum segala permasalahan kunci yang dibahas pada analisis-analisis sebelumnya, yang selanjutnya dikelompokkan ke dalam empat bagian, yaitu kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman. Segala permasalahan kunci tersebut kemudian dirumuskan menjadi berbagai strategi dalam rangka mendorong kesiapan kaum muda Kabupaten Bekasi menuju transisi dunia kerja.

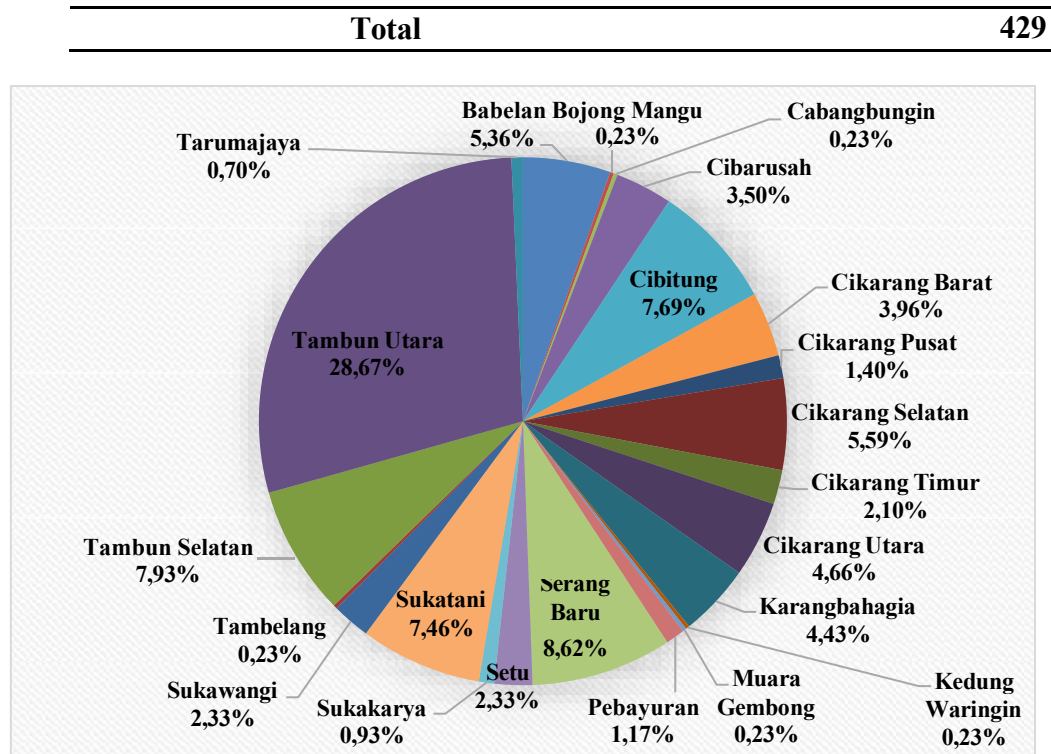
HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Profil Responden

Jumlah responden lulusan SLTA yang dikumpulkan sebanyak 429 responden. Mereka berdomisili di 23 kecamatan yang ada di wilayah Kabupaten Bekasi. Jumlah responden terbanyak berasal dari Kecamatan Tambun Utara, sebanyak 123 responden atau 28,67% dari total responden yang dikumpulkan (Tabel 1 dan Gambar 1).

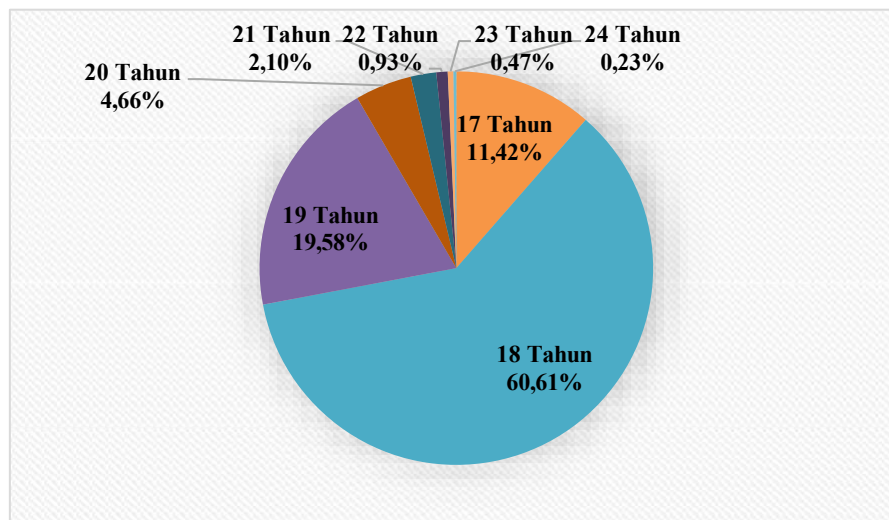
Tabel 1 Jumlah Responden Lulusan SLTA berdasarkan Alamat

No.	Kecamatan	Jumlah responden (orang)
1	Babelan	23
2	Bojong Mangu	1
3	Cabangbungin	1
4	Cibarusah	15
5	Cibitung	33
6	Cikarang Barat	17
7	Cikarang Pusat	6
8	Cikarang Selatan	24
9	Cikarang Timur	9
10	Cikarang Utara	20
11	Karangbahagia	19
12	Kedung Waringin	1
13	Muara Gembong	1
14	Pebayuran	5
15	Serang Baru	37
16	Setu	10
17	Sukakarya	4
18	Sukatani	32
19	Sukawangi	10
20	Tabelang	1
21	Tambun Selatan	34
22	Tambun Utara	123
23	Tarumajaya	3

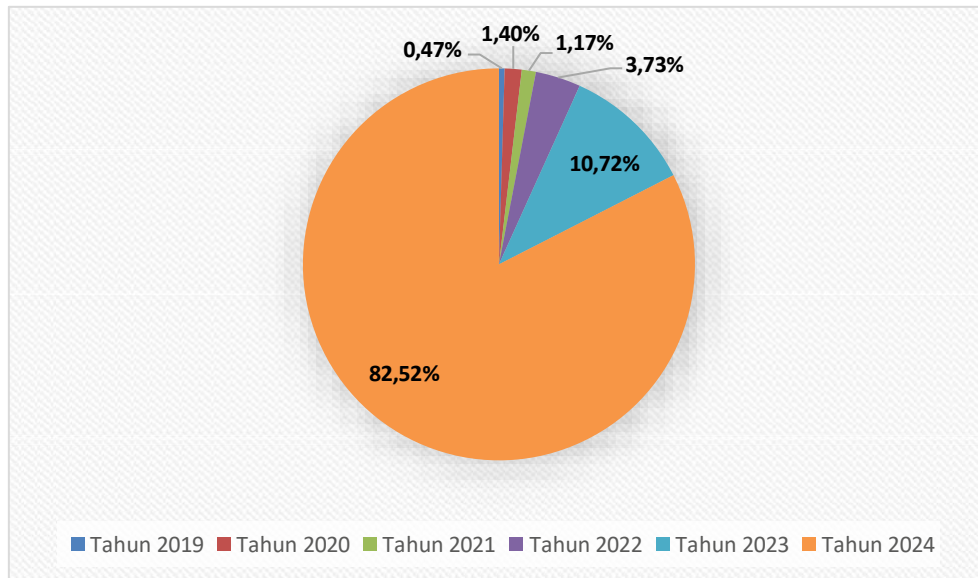


Gambar 1 Presentase responden lulusan SLTA berdasarkan alamat

Mayoritas usia responden lulusan SLTA adalah 18 tahun, berjumlah 260 responden, atau 60,61% dari total responden yang dikumpulkan (Gambar 2). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden tersebut merupakan lulusan baru atau fresh graduate dari SLTA. Hal tersebut terkonfirmasi pada Gambar 3, yang menyatakan bahwa mayoritas responden lulusan tahun 2024, sebanyak 82,52% dari keseluruhan responden.

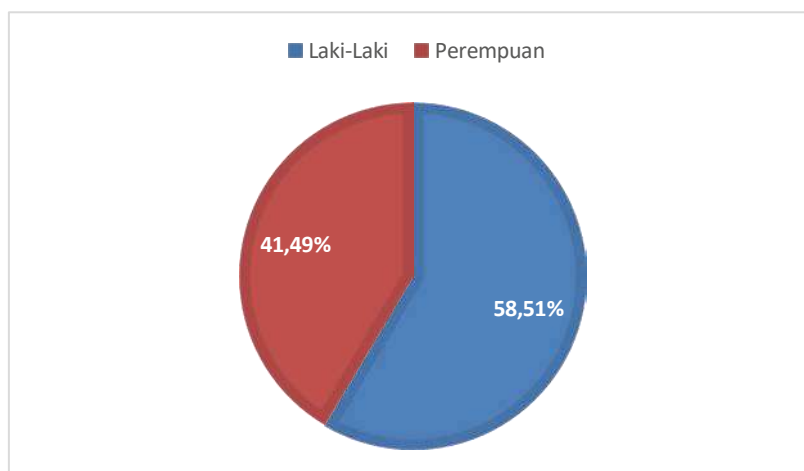


Gambar 2 presentase lulusan SLTA berdasarkan usia

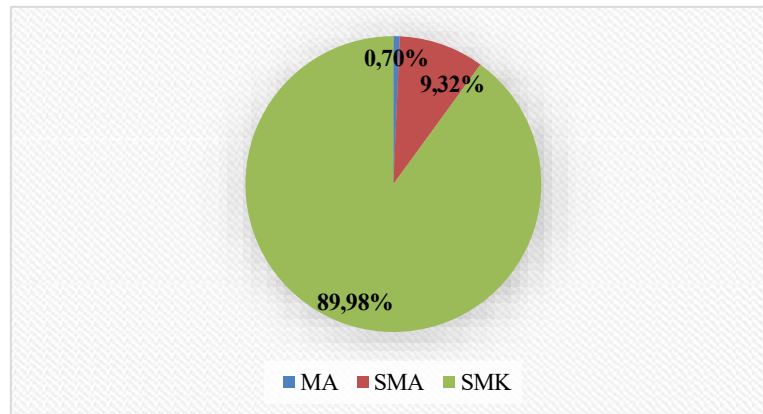


Gambar 3 Presentase responden lulusan SLTA berdasarkan tahun lulusan

Jenis kelamin responden mayoritas adalah laki-laki, sebanyak 251 responden, atau 58,51% dari total keseluruhan responden lulusan SLTA. Sementara itu, responden perempuan sebanyak 178 responden, atau 41,49% dari total responden (Gambar 4). Hal tersebut dimungkinkan karena berdasarkan Gambar 5, mayoritas responden sebanyak 89,98% dari total responden, atau sejumlah 386 responden berasal dari Sekolah Menengah Kejuruan yang berlatar belakang ilmu teknik yang didominasi oleh laki-laki.

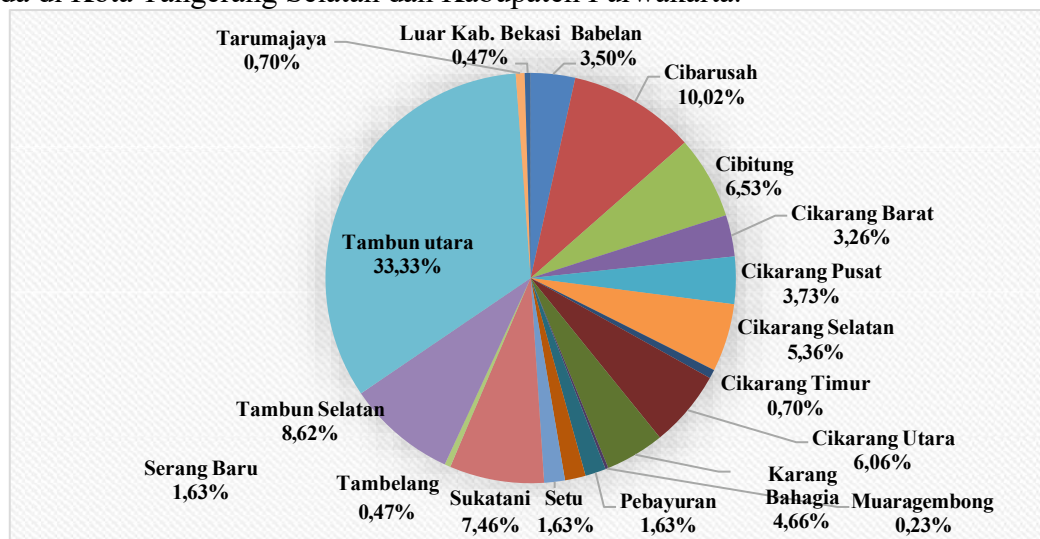


Gambar 4 Presentase responden lulusan SLTA berdasarkan jenis kelamin



Gambar 5 Presentase responden lulusan SLTA berdasarkan lembaga pendidikan

Mayoritas responden berasal dari SLTA yang beralamat di Kecamatan Tambun Utara sebanyak 143 responden, atau 33,33% dari total responden. Responden terbanyak kedua, berasal dari SLTA yang beralamat di Kecamatan Cibarusah, yakni 43 responden, atau 10,02% dari total responden. Terdapat pula responden lulusan SLTA penduduk Kabupaten Bekasi yang bersekolah di luar kabupaten, sebanyak 2 responden, atau 0,47% dari total responden (Gambar 6). Mereka belajar di SLTA yang ada di Kota Tangerang Selatan dan Kabupaten Purwakarta.



Gambar 6 Presentase responden lulusan SLTA berdasarkan alamat sekolah

Responden kebanyakan berlatar belakang jurusan ilmu keteknikan sebanyak 273 responden, atau 63,64% dari total responden. Mayoritas responden berasal dari jurusan Teknik Kendaraan Ringan/otomotif sebanyak 126 responden, atau 29,37% dari total responden, serta Teknik Komputer dan Jaringan sebanyak 46 responden, atau 10,72% dari total responden. Sementara itu, Responden terbanyak kedua selanjutnya berlatar belakang jurusan ilmu sosial, yakni Administrasi Perkantoran sejumlah 46 responden, atau 10,72% dari total responden (Tabel 2).

Tabel 2 Jurusan Sekolah Responden

No.	Jurusan sekolah	Jumlah responden (orang)	Prosentase responden (%)
1	Administrasi Perkantoran	46	10,72
2	Akomodasi Perhotelan	1	0,23

3	Akuntansi	53	12,35
4	Animasi	1	0,23
5	IPA	24	5,59
6	IPS	22	5,13
7	Keperawatan	1	0,23
8	Multimedia	3	0,70
9	Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran	2	0,47
10	Pemasaran	1	0,23
11	Rekayasa Perangkat Lunak	1	0,23
12	Tata Boga	1	0,23
13	Teknik Audio Video	4	0,93
14	Teknik Elektronika Industri	16	3,73
15	Teknik Gambar Bangunan	1	0,23
16	Teknik Instalasi Tenaga Listrik	30	6,99
17	Teknik Kendaraan Ringan/otomotif	126	29,37
18	Teknik Komputer dan Jaringan	46	10,72
19	Teknik Permesinan	27	6,29
20	Teknik Sepeda Motor	23	5,36
Total		429	100

Mayoritas responden lulusan SLTA mengeluarkan uang setiap hari untuk kebutuhan hidupnya, termasuk kebutuhan sekolah, antara Rp 20.000 sampai < Rp 25.000 (104 responden atau 24,24% dari total responden). Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden memiliki pengeluaran harian di bawah Rp 25.000 (51,74% dari total responden). Hal tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas responden berasal dari kelompok penduduk di bawah kelas menengah (atau dapat dikatakan masyarakat pendapatan rendah). Bank Indonesia (2012) menyatakan penduduk kelas menengah adalah kelompok penduduk dengan tingkat pengeluaran konsumsi antara 2 dollar Amerika Serikat (AS) sampai dengan 20 dollar AS per orang per hari.

Tabel 2 pengeluaran per hari responden

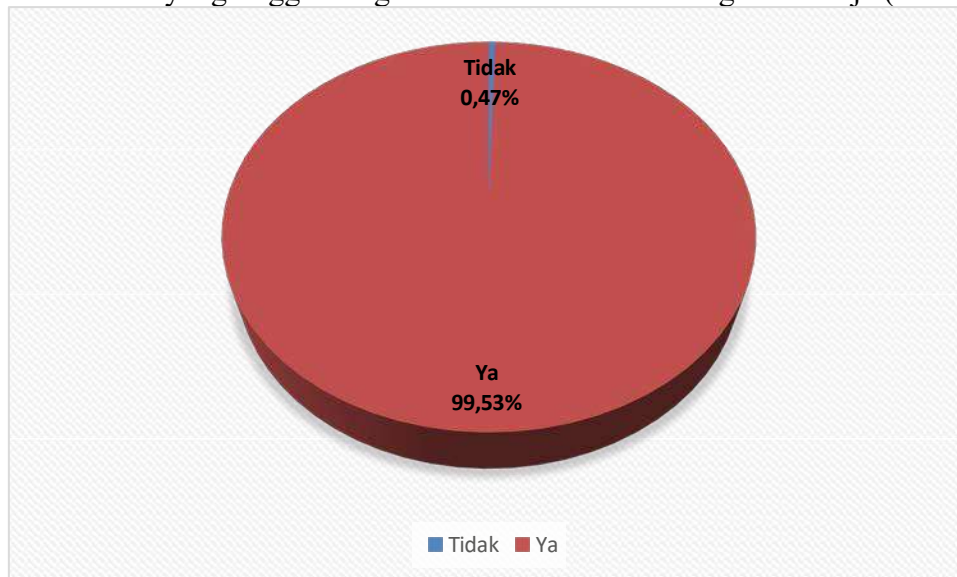
No.	Rentang pengeluaran per hari	Jumlah responden (orang)	Prosentase responden (%)
1	< Rp 10.000	13	3,03
2	Rp 10.000 - < Rp 15.000	53	12,35
3	> Rp 10.000 - Rp 15.000	52	12,12
4	Rp 20.000 - < Rp 25.000	104	24,24
5	Rp 25.000 - < Rp 30.000	23	5,36
6	Rp 30.000 - < Rp 35.000	37	8,62
7	Rp 35.000 - < Rp 40.000	7	1,63
8	Rp 40.000 - < Rp 45.000	7	1,63
9	Rp 45.000 - < Rp 50.000	1	0,23
10	Rp 50.000 - < Rp 55.000	69	16,08
11	> Rp 55.000	34	7,93
12	Tidak menyebutkan	29	6,76
Total		429	100

Analisis Kesiapan Lulusan SLTA Memasuki Dunia Kerja

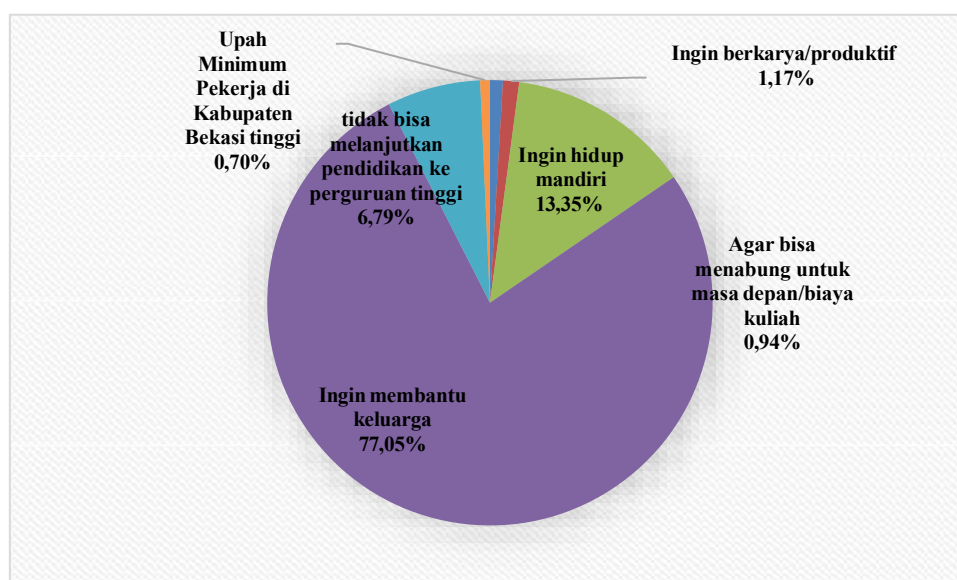
Analisis kesiapan lulusan Sekolah Menengah diuraikan berdasarkan variabel motivasi kerja, hard skill, soft skill, bimbingan karir dan diterapkannya praktek kerja.

Motivasi kerja

Mayoritas responden yang benar-benar ingin bekerja setelah menyelesaikan studi Sekolah Menengah, sebanyak 427 responden, atau 99,53% dari total responden. Sementara itu, terdapat 2 responden atau 0,47% dari responden, tidak benar-benar ingin bekerja (Gambar 7). Alasan mereka ingin bekerja mayoritas ingin membantu keluarga (77,05% dari total responden). Selain itu, mereka beralasan ingin hidup mandiri (13,35% dari total responden), terlepas dari beban orang tua mereka untuk kehidupannya. Hanya sedikit responden (0,70% dari total responden) yang melihat tingginya Upah Minimum Kabupaten Bekasi yang tinggi sebagai alasan mereka untuk segera bekerja (Gambar 8).

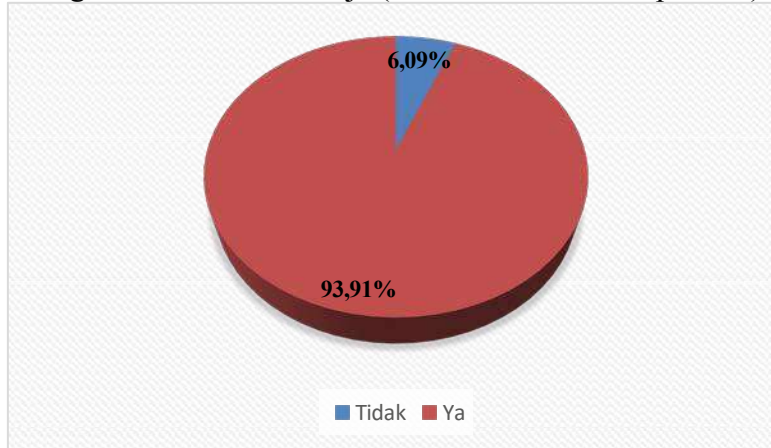


Gambar 7 Keinginan responden untuk bekerja

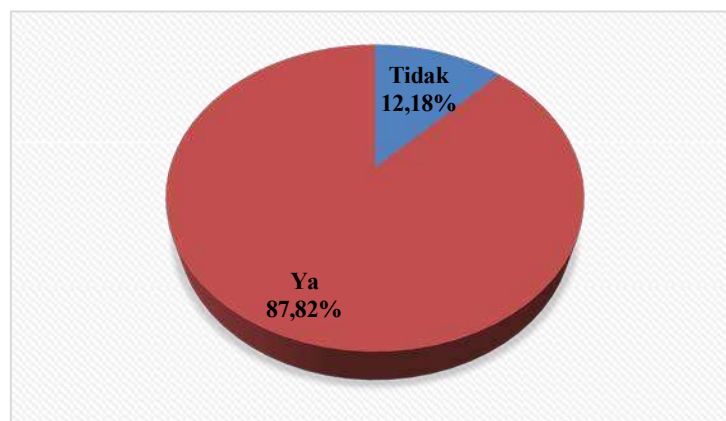


Gambar 8 Alasan responden ingin bekerja

Selain motivasi pribadi responden untuk membantu ekonomi keluarga, pihak keluarga juga mendorong mereka untuk dapat segera bekerja. Sebanyak 93,91% responden menyatakan lingkungan keluarga mendorong para responden untuk bekerja (Gambar 9). Ditambah lagi, dikarenakan banyak teman di lingkungan mereka yang sudah bekerja, mendorong mereka untuk bekerja (87,82% dari total responden) (Gambar 10).



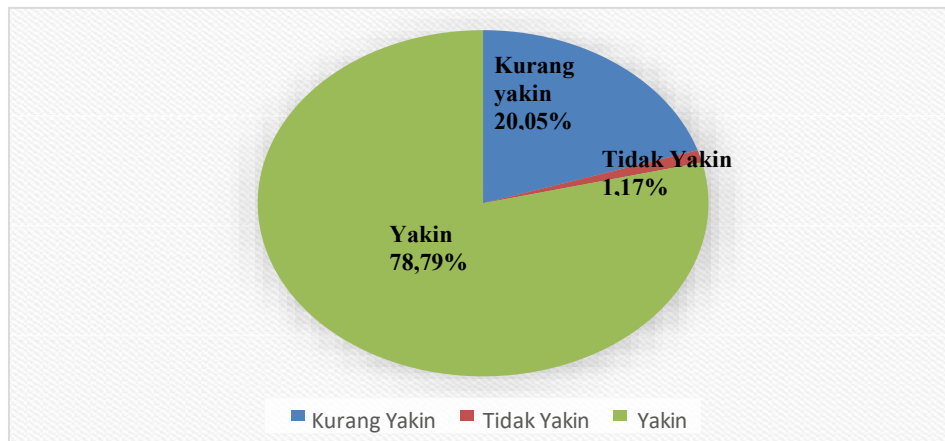
Gambar 9 Dorongan lingkungan keluarga pada responden untuk segera bekerja



Gambar 10 Dorongan lingkungan pertemanan responden untuk segera bekerja

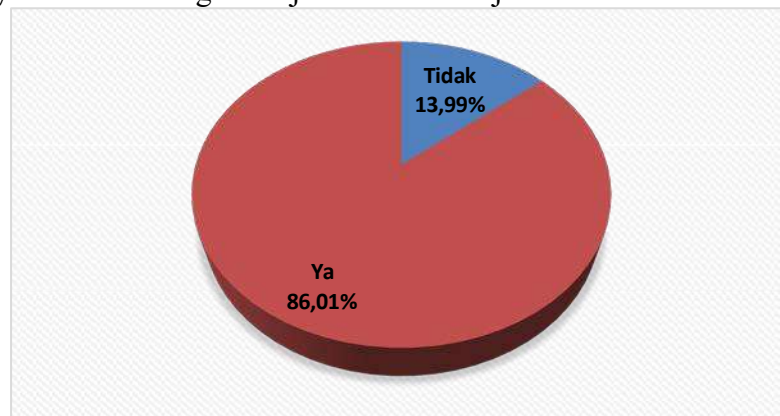
Hard skill

Kesiapan lulusan SLTA juga ditentukan hard skill mereka yang memadai untuk ditawarkan ke dunia kerja. Salah satu indikator penilaian hard skill yang dikuasai oleh responden adalah prestasi belajar, terutama nilai sekolah. Sebanyak 78,79% responden yakin bahwa prestasi belajar dapat membantu mereka untuk mendapatkan pekerjaan. Sisanya, sebanyak 20,05% dan 1,17% responden menyatakan kurang yakin bahkan tidak yakin bahwa prestasi belajar menjadi penentu mereka untuk dapat mempermudah mendapatkan pekerjaan (Gambar 11). Faktor-faktor lain, seperti kemampuan jejaring dan informasi, serta ketersediaan dana turut mempengaruhi kemudahan mendapatkan pekerjaan untuk lulusan Sekolah Menengah. Sebagai contoh, untuk memperoleh pekerjaan bagi lulusan Sekolah Menengah di industri manufaktur biasanya melalui yayasan penyalur atau organisasi kemasyarakatan, termasuk karang taruna desa setempat. Lembaga-lembaga tersebut tidak jarang memungut biaya yang cukup tinggi agar mereka mendapatkan pekerjaan.



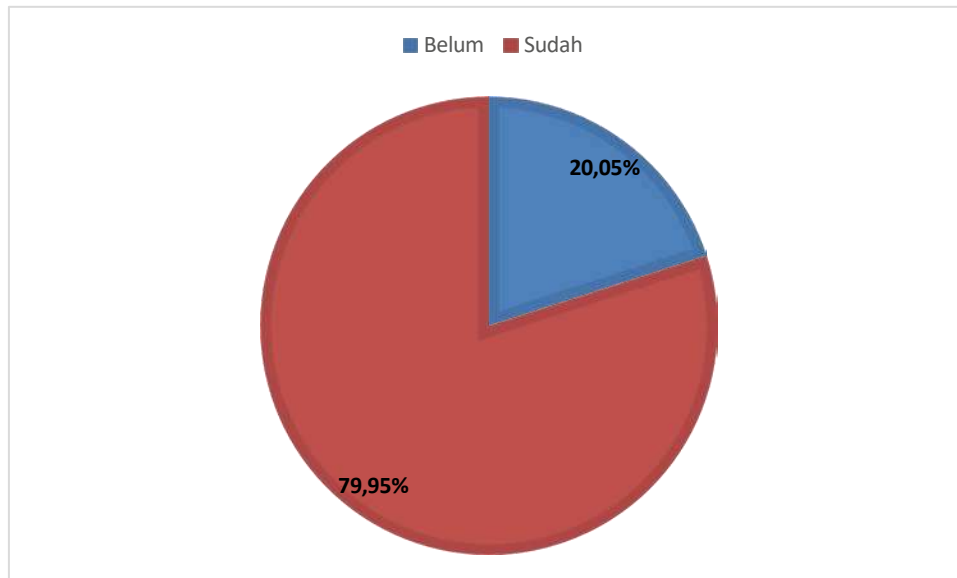
Gambar 11 Keyakinan prestasi belajar responden dapat mempermudah mendapat pekerjaan

Berdasarkan persepsi mayoritas responden (86,01% dari total responden), menyatakan bahwa kurikulum sekolah mereka sudah menunjang kemampuannya untuk memasuki dunia kerja (Gambar 12). Hal tersebut dikarenakan mayoritas responden berasal dari SMK, yang kurikulumnya memberikan kompetensi kepada lulusannya untuk bisa segera terjun ke dunia kerja.



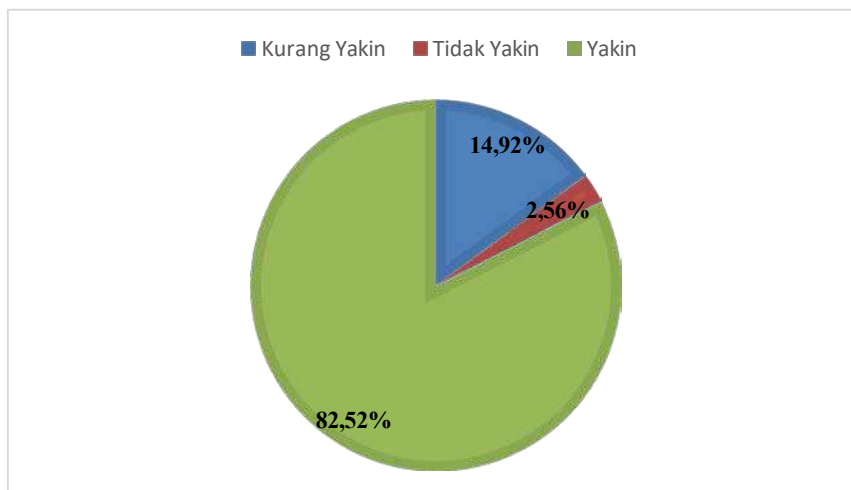
Gambar 12 Persepsi responden tentang kurikulum sekolah yang sudah menunjang kemampuan lulusannya untuk memasuki dunia kerja

Responden kaum muda lulusan SLTA termasuk ke dalam kelompok generasi Z. Kelompok penduduk ini lahir antara tahun 1997 sampai 2012 (BPS, 2020). Karakteristik kelompok penduduk ini utamanya mengutamakan antusiasme bekerja di bidang yang dikehendaknya atau didasarkan pada passion (Octavia dan Sari, 2024). Terdapat 20,05% responden yang belum memiliki keterampilan sesuai dengan bidang yang mereka senangi (passion) (Gambar 13). Mereka beralasan antara lain karena bingung tidak kunjung menemukan keterampilan yang sesuai dengan passion mereka. Untuk itu, Pemerintah Kabupaten Bekasi melalui dinas terkait, dapat membantu memberikan solusi bagi mereka, agar dapat menyiapkan mereka memasuki dunia kerja.



Gambar 13 Preferensi keterampilan responden sesuai passion

Untuk melihat kesiapan responden memasuki dunia kerja, antara lain perlu diketahui kepercayaan diri mereka terhadap keterampilan yang mereka miliki dan kuasai dapat dibutuhkan oleh dunia kerja. Terdapat 82,52% responden memiliki keyakinan bahwa keterampilan yang mereka kuasai dapat dibutuhkan dan diterapkan di dunia kerja. Sementara itu, 14,92% dan 2,56% responden menyatakan kurang yakin dan tidak yakin akan keterampilan mereka (Gambar 14). Untuk itu, diperlukan fasilitasi oleh Pemerintah Kabupaten Bekasi melalui dinas terkait untuk meningkatkan keterampilan mereka.



Gambar 14 Keyakinan responden terhadap kemampuan mereka dapat dibutuhkan di dunia kerja

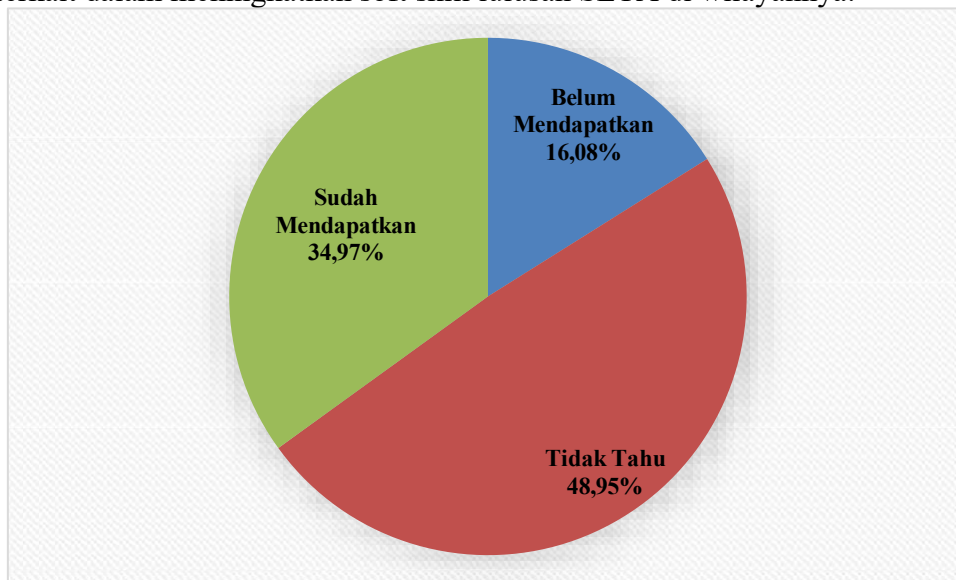
a. Soft skill

Salah satu faktor yang penting untuk kesiapan kerja adalah soft skill. Beberapa contoh soft skill yang dapat dikembangkan untuk kesiapan kerja, yakni komunikasi, problem solving, kepemimpinan, adaptasi, etika kerja, decision making, time management, berpikir kritis, sikap positif, dan kerja tim. Soft skill dapat diajarkan dan diperbaiki, berbeda dengan hard

skill yang mungkin memerlukan pelatihan khusus. Soft skill dapat menunjukkan seseorang sebagai individu, serta bagaimana orang tersebut berkontribusi dalam tim dan organisasi.

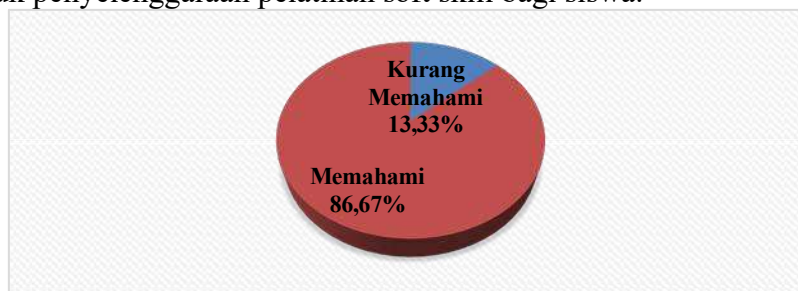
Terdapat 16,08% responden lulusan SLTA yang belum pernah mendapatkan pelatihan soft skill dari sekolah (Gambar 15). Bahkan, 48,95% responden tidak memahami apa saja pelatihan soft skill yang harus dikembangkan mereka untuk meningkatkan kesiapan menuju dunia kerja. Hal tersebut diduga karena SLTA mayoritas responden, yakni SMK, banyak berfokus pada pendidikan siswa pada aspek hard skill. Sementara, pendidikan soft skill kurang mendapat perhatian dari pihak SMK.

Hanya 34,97% responden yang menyatakan pernah mengikuti pelatihan soft skill di sekolah. Kondisi tersebut membutuhkan peran Pemerintah Kabupaten Bekasi melalui dinas terkait dalam meningkatkan soft skill lulusan SLTA di wilayahnya.



Gambar 15 Pelatihan *soft skill* yang diperoleh dari sekolah

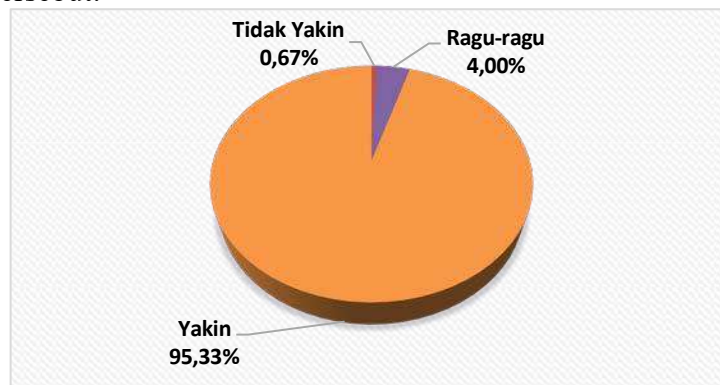
Pelatihan *soft skill* yang diselenggarakan sekolah, masih terdapat 13,33% responden yang kurang memahami materi soft skill yang diajarkan (Gambar 16). Hal tersebut dapat mengakibatkan keterampilan lunak yang seharusnya dimiliki lulusan SLTA menjadi kurang efektif dalam menunjang kesiapan mereka memasuki dunia kerja. Perlunya kehadiran pemangku kepentingan yang lain, termasuk pihak Human Resources Department (HRD) perusahaan, untuk hadir memberikan peran kepada SLTA untuk penyelenggaraan pelatihan soft skill bagi siswa.



Gambar 16 Pemahaman materi *soft skill* yang diberikan sekolah

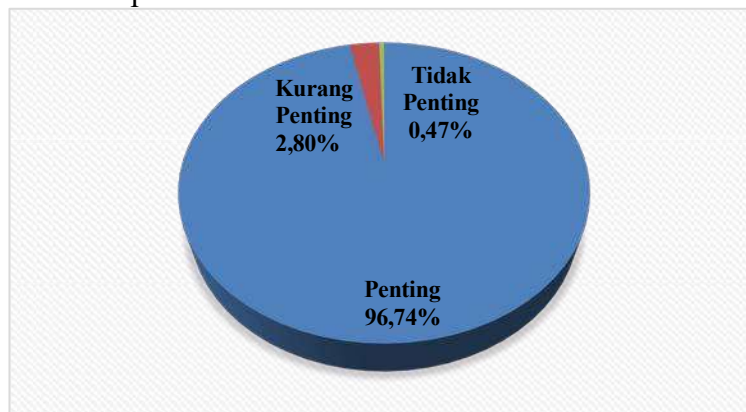
Mayoritas responden sebanyak 95,33% merasa yakin pelatihan soft skill yang diperoleh dapat diterapkan mereka di dunia kerja. Sisanya, sebanyak 4,00% dan 0,67% responden merasa ragu-ragu bahkan tidak yakin dapat diaplikasikan mereka di dunia kerja

(Gambar 17). Diduga, responden yang merasa ragu-ragu dan tidak yakin soft skill mereka dapat diterapkan di dunia kerja, berasal dari responden yang kurang memahami materi pelatihan *soft skill* tersebut.



Gambar 17 Keyakinan hasil penelitian soft skill dapat diterapkan responden di dunia kerja

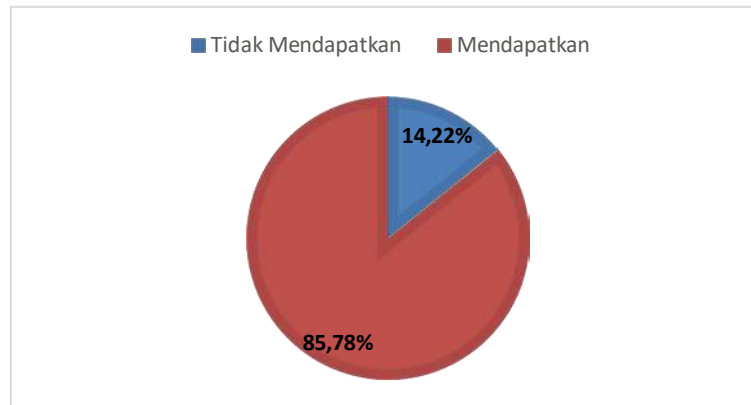
Terdapat 96,74% responden menganggap pelatihan soft skill yang mereka lakukan penting untuk kesuksesan di dunia kerja. Sementara itu, responden sejumlah 2,80% dan 0,47% menganggap kurang penting dan tidak penting pelatihan soft skill tersebut bagi kesuksesan lulusan SLTA di dunia kerja (Gambar 18). Untuk itu, diharapkan pihak pemangku kepentingan lain berkontribusi untuk menyadarkan pada siswa SLTA untuk memperhatikan aspek soft skill ini untuk kesuksesan karir mereka di dunia kerja.



Gambar 18 Persepsi responden terhadap pelatihan softskill terhadap kesuksesan responden di dunia kerja

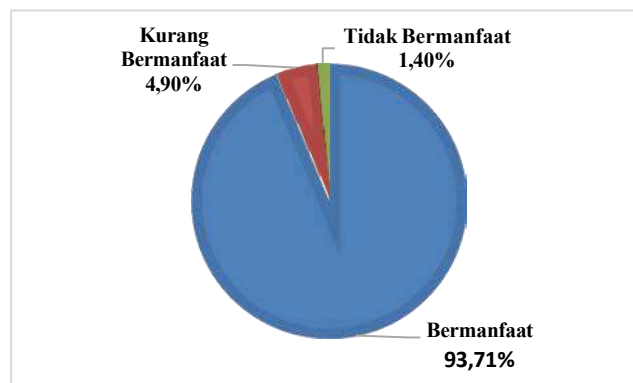
a. Bimbingan karir

Kegiatan menemukan potensi diri, kerap kali menjadi tantangan tersendiri bagi siswa, termasuk siswa SLTA. Para siswa terkadang sulit untuk menemukan bakat, minat, dan kepribadian mereka sendiri. Padahal potensi diri mereka harus sejalan dengan profesi mereka yang nanti akan dimasuki. Kegiatan itulah yang dilakukan dalam bimbingan karir, yang biasanya dilakukan sekolah. Dengan kata lain, bimbingan karir merupakan salah satu kunci bagi kesiapan lulusan menghadapi dunia kerja.



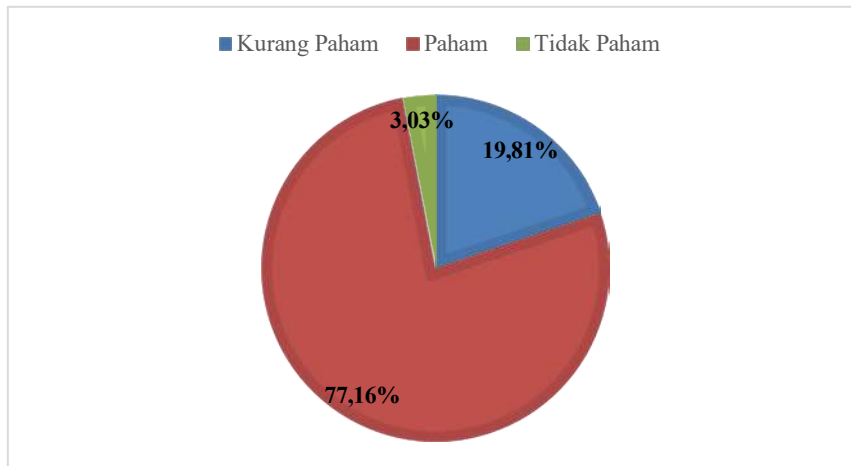
Gambar 19 Responden mendapatkan bimbingan karir di sekolah

Mayoritas responden memperoleh bimbingan karir dari guru di sekolah sebanyak 85,78%. Sementara itu, 14,22% responden merasa tidak mendapatkan bimbingan karir di sekolah (Gambar 19). Dengan kata lain, pelayanan bimbingan karir di sekolah masih belum merata diperoleh para siswa secara keseluruhan. Hal tersebut umumnya disebabkan oleh tidak sebandingnya jumlah guru bimbingan karir dengan jumlah siswa yang harus dilayani. Hal tersebut diharapkan memperoleh perhatian Pemerintah Kabupaten Bekasi untuk memfasilitasi peran pemangku kepentingan lain untuk berperan dalam pelayanan bimbingan karir bagi siswa untuk memperkuat lulusan SLTA di dunia kerja.



Gambar 20 Persepsi responden terhadap manfaat bimbingan karir yang diberikan

Terdapat 93,71% responden menyatakan bahwa bimbingan karir yang diberikan sekolah bermanfaat untuk meningkatkan kesiapan mereka menuju dunia kerja. Sementara itu, masih terdapat responden yang menilai bimbingan karir merupakan kegiatan yang kurang bahkan tidak bermanfaat untuk mereka, masing-masing 4,90% dan 1,40% (Gambar 20). Diduga, mereka merupakan responden yang belum tersentuh pelayanan bimbingan karir oleh sekolahnya.

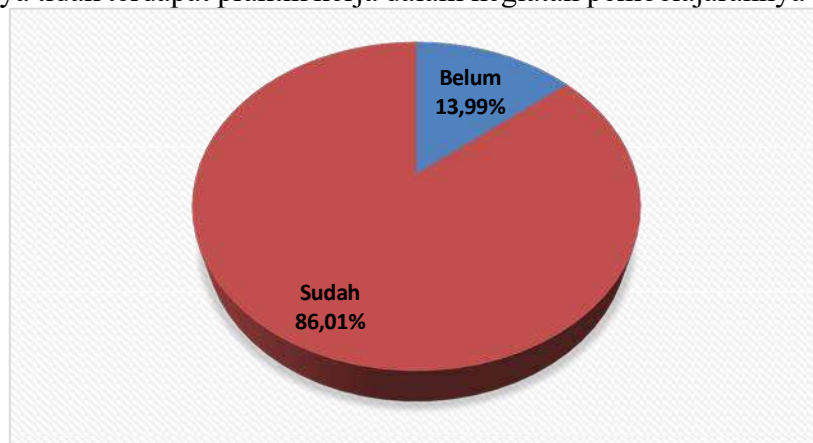


Gambar 21 Pemahaman responden terhadap tujuan bimbingan karir yang diberikan sekolah

Banyaknya siswa yang belum terlayani kegiatan bimbingan karir diduga menyebabkan terdapat 19,81% dan 3,03% responden yang kurang paham dan tidak paham terhadap tujuan dari dilakukannya bimbingan karir yang diselenggarakan sekolah (Gambar 21). Hal ini menjadi semakin penting dilakukannya pembenahan dalam bimbingan karir di sekolah, yang dapat mempengaruhi kesiapan lulusan memasuki dunia kerja.

b. Praktik kerja

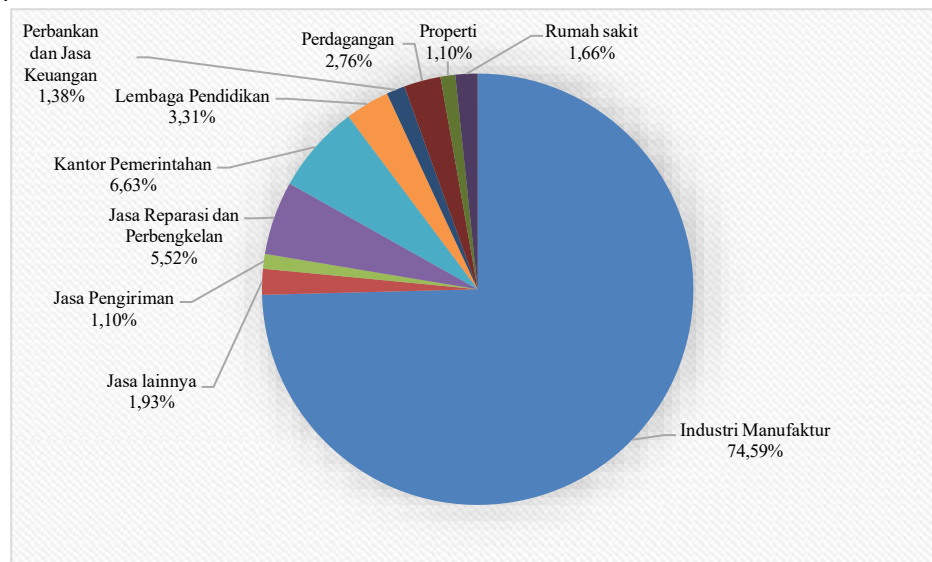
Praktik kerja dan kesiapan kerja memiliki hubungan yang erat, karena praktik kerja dapat membantu siswa mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja. Praktik kerja memberikan pengalaman praktis dalam kegiatan pembelajaran, dengan menerapkan teori yang dipelajari di sekolah dalam dunia kerja. Mayoritas responden sebanyak 86,01% pernah mengikuti praktik kerja. Diduga, kelompok responden tersebut merupakan lulusan SMK, yang memang kurikulumnya mewajibkan mereka untuk melaksanakan praktik kerja. Sementara itu, terdapat 13,99% responden yang belum pernah melaksanakan praktik kerja. Diduga, responden ini merupakan lulusan Sekolah Menengah Atas, yang kurikulumnya tidak terdapat praktik kerja dalam kegiatan pembelajarannya (Gambar 22).



Gambar 22 Keikutsertaan responden dalam praktik kerja

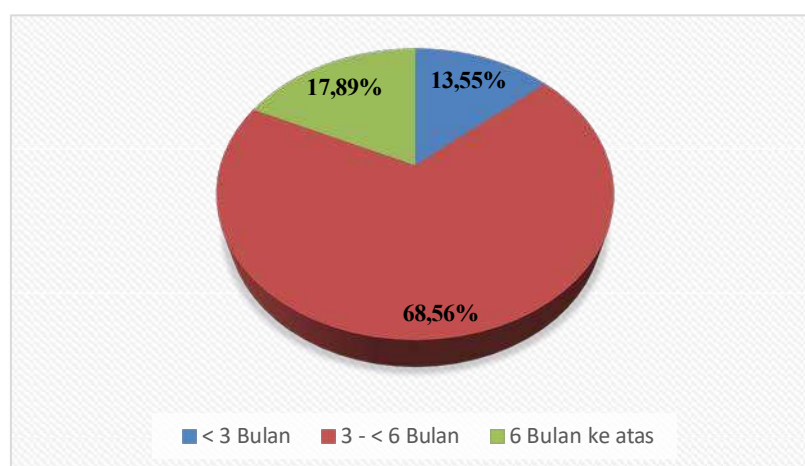
Mayoritas responden yang pernah melaksanakan praktik kerja di industri manufaktur sebanyak 74,59% (Gambar 23). Hal tersebut mengingat wilayah Kabupaten Bekasi banyak beroperasi industri manufaktur, sehingga banyak sekolah yang mengarahkan siswanya untuk melaksanakan praktik kerja di lapangan usaha tersebut.

Selain itu, dikarenakan mayoritas responden berasal dari SMK yang berlatar belakang ilmu keteknikan, sehingga sangat relevan untuk melaksanakan praktik kerja di industry manufaktur.



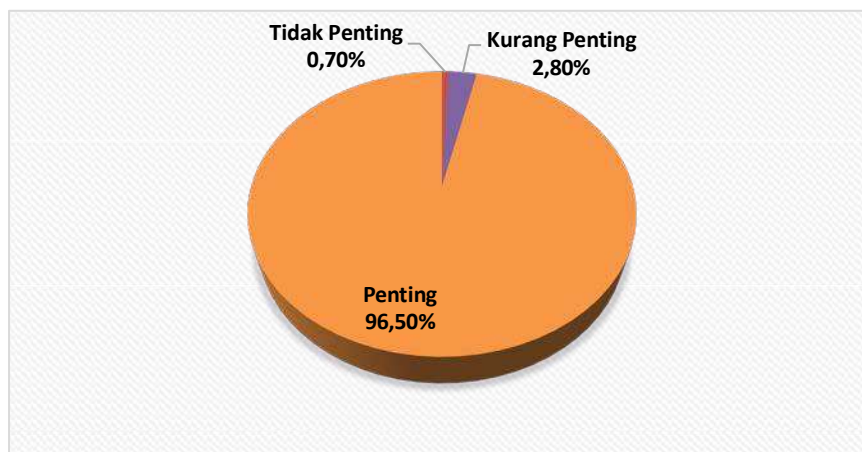
Gambar 23 Tempat responden melakukan praktik kerja

Mayoritas responden sebanyak 82,11% melaksanakan praktik kerja selama kurang dari 6 bulan (Gambar 24). Hal tersebut dirasa masih kurang, sebab sesuai struktur kurikulum SMK dalam Kurikulum Merdeka yang disampaikan Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (2023) bahwa lama praktik kerja minimal 6 bulan. Oleh karena itu, untuk mengakomodir kebutuhan siswa untuk melaksanakan praktik kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan, diperlukan campur tangan Pemerintah Kabupaten Bekasi untuk memfasilitasi dan melakukan mediasi antara sekolah dengan dunia usaha.



Gambar 24 Lama responden melaksanakan kerja praktik

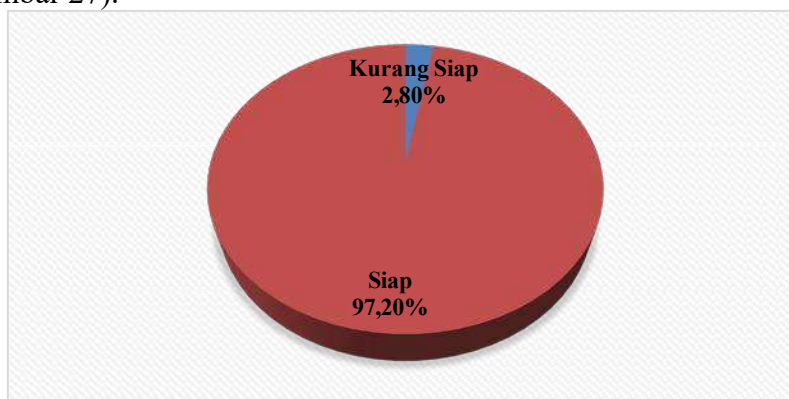
Sebanyak 96,50% responden memiliki kesadaran akan manfaat dan pentingnya praktik kerja dalam meningkatkan kesiapan lulusan SLTA untuk memasuki dunia kerja (Gambar 25). Kesadaran tersebut diharapkan memberikan rasa kepercayaan diri bagi lulusan SLTA, sehingga secara mental, lulusan SLTA memperoleh bekal yang cukup untuk memperoleh bekal yang cukup untuk mengarungi dunia kerja.



Gambar 25 Persepsi responden terkait pentingnya praktik kerja

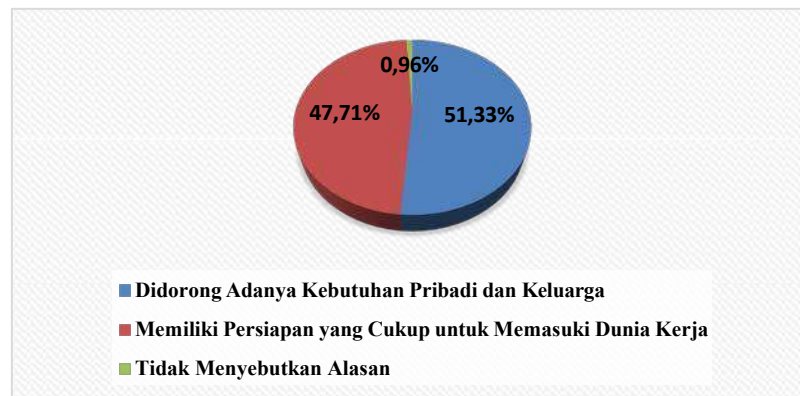
a. Kesiapan lulusan SLTA memasuki dunia kerja

Mayoritas responden sebanyak 97,20%, menyatakan bahwa mereka telah siap memasuki dunia kerja. Hanya 2,80% responden yang menyatakan belum siap memasuki dunia kerja (Gambar 26). Responden yang menyatakan siap memasuki dunia kerja, lebih banyak dipengaruhi faktor motivasi kerja, dibanding dengan penguasaan hard skill, soft skill dan faktor lainnya. Dengan kata lain, keinginan mereka untuk bekerja lebih ditentukan faktor psikologis dibandingkan dengan faktor teknis. Sebagian dari mereka beralasan bahwa keinginan mereka untuk segera bekerja lebih karena didorong oleh kebutuhan pribadi dan keluarga (51,33%). Sementara, responden yang menyatakan siap karena memiliki persiapan yang memadai untuk masuk ke dunia kerja, sebanyak 47,71% (Gambar 27).



Gambar 26 Kesiapan responden lulusan SLTA memasuki dunia kerja

Hal tersebut diduga mayoritas responden merupakan cikal bakal generasi sandwich. Generasi ini merupakan generasi orang dewasa yang harus menanggung hidup tiga generasi, yaitu orang tuanya, diri sendiri, dan anaknya. Walaupun mereka berkeluarga, mereka didorong untuk membantu kebutuhan orang tua dan dirinya.



Gambar 27 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kesiapan responden lulusan SLTA memasuki dunia kerja

Inti permasalahan serapan tenaga kerja, khususnya dari lulusan SLTA, adalah tidak sebandingnya jumlah lulusan sekolah menengah dan perguruan tinggi dengan jumlah lapangan kerja (lowongan kerja) yang dibuka sektor industri. Dengan kata lain, inti dari masalah tersebut adalah adanya ketidakseimbangan antara penawaran tenaga kerja dengan permintaan tenaga kerja pada pasar tenaga kerja di Kabupaten Bekasi. Hal tersebut mengakibatkan tingginya jumlah penganggur di kalangan tenaga kerja terdidik, termasuk lulusan SLTA. Penjelasan dari pihak industri tentunya mewakili atau menyuarakan pemahaman dari sisi permintaan tenaga kerja dan penawaran barang (sisi produksi).

Terbatasnya lapangan kerja yang dibuka sektor industri disebabkan beberapa hal. *Pertama*, teknologi produksi yang digunakan industri di Kabupaten Bekasi cenderung bersifat padat modal. Teknologi produksi seperti ini tidak banyak menggunakan banyak tenaga kerja, atau lebih mengandalkan mesin dalam proses produksi, sehingga tidak banyak lowongan tenaga kerja yang dibuka. Penggunaan teknologi padat modal cenderung membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan yang spesifik, yang skillnya tidak umum dimiliki oleh tenaga kerja pada umumnya. Pada gilirannya, banyak menggunakan tenaga kerja yang tersedia di luar Kabupaten Bekasi, sejalan dengan semakin canggihnya teknologi komunikasi dan informasi, seperti aplikasi linkedin dan sebagainya. Kecenderungan penggunaan teknologi produksi padat modal oleh pelaku industri (khususnya industri manufaktur) yang ada di Kabupaten Bekasi dicerminkan oleh bertahanannya industri tersebut di tengah Upah Minimum Kabupaten (UMK) Bekasi yang begitu tinggi. Secara teoritis, industri padat karya (seperti antara lain industri alas kaki dan industri tekstil dan produk tekstil) tidak akan dapat bertahan untuk beroperasi dengan biaya tenaga kerja yang besar jika tetap beroperasi di wilayah Kabupaten Bekasi. Industri seperti ini akan mengalihkan pabriknya ke wilayah yang UMK-nya masih rendah, seperti ke Jawa Tengah atau ke wilayah Indonesia lainnya.

Kedua, saat ini Kabupaten Bekasi tengah terdampak deindustrialisasi yang melanda perekonomian nasional. Deindustrialisasi dimaksudkan sebagai penurunan kontribusi sektor industri terhadap perekonomian suatu negara atau wilayah. Data BPS Kabupaten Bekasi menunjukkan kontribusi PDRB yang disumbangkan sektor industri pada tahun 2023 sebesar 77,46% menurun dibandingkan pada tahun 2019 dan 2015, masing-masing sebesar 77,74% dan 78,38%. Walaupun persentasenya relatif kecil, namun dampaknya cukup terasa dan memperparah dampak dari faktor lainnya. Efek deindustrialisasi semakin terasa dalam 5 bulan terakhir ini, yang dilihat dari

perkembangan harga barang dan jasa secara nasional menunjukkan telah terjadi deflasi. Secara teoritis, turunnya harga barang yang dihasilkan sektor industri membuat produsen enggan untuk memproduksi lebih banyak barang, sehingga banyak mesin produksi yang menganggur. Jika keadaan ini terus berlangsung, maka bukan tidak mungkin akan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara besar-besaran. Fenomena ini justru sudah terlihat akhir-akhir ini terjadi di sektor industri dan lapangan usaha lainnya. *Ketiga*, dari sisi teknis di pasar kerja, adanya distorsi (sumbatan) dalam pengadaan tenaga kerja turut mempersulit sektor industri untuk menyerap tenaga kerja. Praktik percaloan yang dilakukan oleh organisasi massa menambah beban, baik terhadap pencari kerja maupun pihak industri sendiri untuk memperoleh tenaga kerja terampil yang dibutuhkan.

Keempat, sudah menjadi rahasia umum bahwa kualifikasi tenaga kerja lokal di Kabupaten Bekasi kurang memuaskan bagi pengelola sumber daya manusia di sektor industri, khususnya terkait dengan attitude dan etos kerja yang dimiliki mereka. Oleh karena itu, pihak industri cenderung mencari calon tenaga kerja di wilayah yang sudah dikenal lulusan sekolahnya memiliki attitude dan etos kerja yang bagus, seperti misalnya di kabupaten/kota di Jawa Tengah.

2. Analisis SWOT

Hasil analisis di atas dapat disarikan berbagai hal tentang kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi dalam peningkatan kesiapan kaum muda di Kabupaten Bekasi dalam menghadapi transisi ke dunia kerja, dengan menggunakan analisis SWOT (Tabel 30). Secara teoritis, matriks SWOT menggambarkan berbagai peluang dan ancaman dari lingkungan eksternal perusahaan diantisipasi dengan kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya. Matriks SWOT dapat mempermudah merumuskan berbagai strategi (Rangkuti, 2014).

Tabel 4 Matriks SWOT tentang Peningkatan Kesiapan Kaum Muda di Kabupaten Bekasi dalam Menghadapi Transisi ke Dunia Kerja

Kekuatan (S)	Kelemahan (W)
Ketersediaan calon tenaga kerja 1. Tersedianya jumlah lulusan SLTA dan perguruan tinggi yang melimpah dengan kemampuan hardskill yang cukup baik. 2. Motivasi yang kuat dari para lulusan SLTA dan perguruan tinggi untuk mencari kerja.	Hardskill 1. Hardskill yang dimiliki lulusan SLTA dan perguruan tinggi belum ditunjang oleh sertifikasi kompetensi. Softskill 1. Image kurang baik dari industri tentang attitude dan etos kerja dari tenaga kerja lokal Kabupaten Bekasi. 2. Softskill lulusan SMK kurang mendapat perhatian dari sekolah. Bimbingan karir 1. Siswa SLTA belum mendapatkan pelayanan bimbingan karir secara merata. Praktik kerja 1. Masih kurangnya waktu magang yang diperoleh lulusan SLTA dan perguruan tinggi Alternatif selain bekerja 1. Belum banyak alternatif bagi lulusan SLTA dan perguruan tinggi untuk melakukan wirausaha.
Peluang (O)	Ancaman (T)

Lapangan kerja 1. Potensi ketersediaan lapangan kerja yang sangat besar, yang dilihat dari jumlah kawasan industri dan perusahaan yang ada di Kabupaten Bekasi. Pembaruan Kurikulum 1. Dukungan dari Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi dalam melakukan pembaruan kurikulum SLTA dan perguruan tinggi. Dukungan kerja sama 1. Telah disusunnya kerja sama (MoU) antara Pemerintah Kabupaten Bekasi dengan pihak industri.	Teknologi produksi dan deindustrialisasi 1. Masuknya perusahaan-perusahaan yang menggunakan teknologi produksi yang bersifat padat modal. 2. Menurunnya penyerapan tenaga kerja sebagai dampak dari deindustrialisasi. Tenaga kerja dari luar dan rent seeker 1. Masuknya tenaga kerja terampil dan softskill yang bagus dari luar wilayah Kabupaten Bekasi, termasuk tenaga kerja asing. 2. Dominannya organisasi massa dalam melakukan praktik percaloan di pasar tenaga kerja Kabupaten Bekasi.
---	---

Sumber : Analisis, 2024

Berdasarkan matriks di atas, selanjutnya disusun berbagai strategi untuk mengejar peluang dengan kekuatan yang ada, dan memperbaiki kelemahan untuk mendapatkan peluang. Selain itu, berbagai strategi disusun untuk mencegah kelemahan dari ancaman eksternal, dan menggunakan kekuatan untuk mengurangi ancaman (Tabel 5).

Tabel 5 Analisis Strategi Kesiapan Kaum Muda di Kabupaten Bekasi dalam Menghadapi Transisi ke Dunia Kerja

Kekuatan – Peluang (S-O)	Kekuatan – Ancaman (S-)
Strategi Penguatan Kelembagaan 1. Menyusun kerja sama (MoU) antara Pemerintah Kabupaten Bekasi dengan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat serta perguruan tinggi guna meningkatkan kualitas lulusan Sekolah Menengah dan Perguruan Tinggi. 2. Meningkatkan koordinasi dengan mitra kerja sama melalui penyelenggaraan rapat evaluasi implementasi kerja sama, guna memantau tindak lanjut dari kerja sama yang dilakukan. 3. Menciptakan dan memperluas peran Bursa Kerja Khusus atas kerja sama antara perguruan tinggi dengan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi.	Strategi Penciptaan Lapangan Kerja Alternatif 1. Memfasilitasi lulusan Sekolah Menengah dan Perguruan Tinggi untuk bekerja di negara-negara yang kondusif bagi tenaga kerja Indonesia.
Kelemahan – Peluang (W-O)	Kelemahan – Ancaman (W-T)
Strategi Penguatan Mutu Lulusan 1. Memberikan beasiswa sertifikasi kompetensi untuk lulusan sekolah menengah dan perguruan tinggi dari keluarga yang tidak mampu agar mereka bisa bersaing di pasar	Strategi Penciptaan Lapangan Kerja Alternatif 1. Menciptakan wirausahawan baru dari kalangan lulusan sekolah menengah dan perguruan tinggi berbasis sumber daya lokal melalui kegiatan pelatihan

-
- kerja.
2. Memperluas dan mengintensifkan kegiatan Balai Latihan Kerja di berbagai kecamatan di wilayah Kabupaten Bekasi.
 3. Memfasilitasi kegiatan penguatan softskill di SLTA dengan melibatkan pihak industri dan perguruan tinggi, khususnya guna memperbaiki *attitude* dan meningkatkan etos kerja mereka.

Strategi Penguatan Anggaran

1. Meningkatkan alokasi anggaran dalam APBD Kabupaten Bekasi untuk pemberian beasiswa sertifikasi kompetensi.
 2. Meningkatkan keaktifan Pemerintah Kabupaten Bekasi untuk memperoleh CSR yang dialokasikan untuk mendukung pemberian beasiswa sertifikasi.
-

entrepreneurship.

Strategi Penguatan Kelembagaan

1. Meningkatkan kerja sama antara Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi dengan pihak industri dalam penyaluran calon tenaga kerja untuk menghindari praktik percaloan.

PENUTUP

Strategi-strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kesiapan kaum muda menghadapi transisi ke dunia kerja, yaitu strategi penguatan kelembagaan, strategi penguatan mutu lulusan, strategi penciptaan lapangan kerja alternatif, dan strategi penguatan anggaran. Terdapat beberapa rekomendasi kebijakan yang diusulkan oleh penelitian ini. *Pertama*, perlunya Pemerintah Kabupaten Bekasi membentuk Kelompok Kerja (Pokja) yang menangani secara fokus terhadap kesiapan kaum muda Kabupaten Bekasi dalam menghadapi dunia kerja. Anggota Pokja terdiri atas bidang/bagian pada dinas terkait yang relevan dengan tugas pokok dan fungsinya dalam meningkatkan kesiapan kaum muda menghadapi dunia kerja, yakni Dinas Ketenagakerjaan, Dinas Pendidikan, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Dinas Kebudayaan. Pemuda dan Olahraga, Dinas Perindustrian, Dinas Perdagangan, Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Balai Latihan Kerja Kabupaten Bekasi.

Kedua, perlunya pemberian beasiswa sertifikasi kompetensi bagi lulusan SLTA oleh Pemerintah Kabupaten Bekasi, melalui dinas terkait, harus mengacu pada data Dinas Sosial/Kementerian Sosial tentang keluarga tidak mampu, agar kegiatan tersebut menjadi tepat sasaran. Pemberian beasiswa tersebut perlu didukung oleh sumber pendanaan dari eksternal, antara lain CSR perusahaan, untuk menyiasati adanya keterbatasan anggaran dari APBD Kabupaten Bekasi. Pihak industri dapat diberikan pengertian bahwa CSR yang mereka dikeluarkan pada akhirnya akan dinikmati pihak industri, melalui tersertifikasinya kompetensi dari para lulusan sekolah menengah dan perguruan tinggi, yang nantinya akan bekerja di perusahaan-perusahaan mereka sendiri.

Ketiga, Pemerintah Kabupaten Bekasi perlu meningkatkan fasilitasi kerja sama dengan perguruan tinggi dan dunia usaha, khususnya industri manufaktur, melalui Kadin dan Apindo, untuk melaksanakan kegiatan praktik kerja, bimbingan karir, dan hal-hal

yang terkait dengan peningkatan kesiapan kerja lulusan sekolah menengah dan Perguruan Tinggi. Kegiatan pemerataan bimbingan karir bagi siswa sekolah menengah perlu melibatkan perguruan tinggi melalui Tridharma Perguruan Tinggi, dalam bentuk Pengabdian kepada Masyarakat. Fasilitasi kerja sama Pemerintah Kabupaten Bekasi dengan perguruan tinggi juga dapat dilakukan dalam bentuk pendirian Bursa Kerja Khusus di setiap perguruan tinggi di wilayah Kabupaten Bekasi secara lebih masif dan menyeluruh.

Keempat, Pemerintah Kabupaten Bekasi, melalui Dinas Ketenagakerjaan, perlu memfasilitasi lulusan sekolah menengah dan perguruan tinggi untuk mengisi lapangan kerja di luar negeri, di negara-negara yang kondusif untuk tenaga kerja Indonesia. Dinas Ketenagakerjaan perlu membentuk unit tertentu yang khusus menangani atau melayani mereka untuk bekerja di luar negeri. Perlu pula Dinas Ketenagakerjaan melakukan kerja sama dengan bank penyalur Kredit Usaha Rakyat Tenaga Kerja Indonesia (KUR TKI) untuk mendanai persiapan mereka, khususnya pelatihan dan keberangkatan lulusan sekolah menengah dan perguruan tinggi ke luar negeri.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2020). *Jumlah penduduk menurut wilayah, klasifikasi generasi, dan jenis kelamin, Indonesia, 2020*.
<https://sensus.bps.go.id/topik/tabular/sp2020/2/0/0>
- Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. (2024). *Jumlah data satuan pendidikan (sekolah): Berdasarkan jenjang pendidikan dan status*.
https://sync.disdik.jabarprov.go.id/index.php?page=stat_sekolah
- Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2023). *Panduan praktik kerja lapangan sebagai mata pelajaran dalam implementasi Kurikulum Merdeka*.
https://kurikulum.kemdikbud.go.id/file/1687442514_manage_file.pdf
- Octavia, S., & Sari, W. P. (2024). Persepsi Generasi Z dengan pernyataan “kerja sesuai passion” dalam menentukan profesi. *Koneksi*, 8(1), 25–33.
- Rangkuti, F. (2014). *Analisis SWOT: Teknik membedah kasus bisnis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental research statistics for the behavioral sciences* (2nd ed.). Holt, Rinehart and Winston.